

“2011 Women on Boards Report”

世界的動向

2009年から2011年にかけてGMIが調査した約4200の企業（日本企業は約400社）のうち、取締役会において女性が占める比率は、9.2%から9.8%へと、ささやかではあるが堅調な伸びを見せていることがわかった。他方、取締役会議長を女性がつとめている企業の比率は2%にとどまった。

各国（GMIが20社以上の調査をおこなった国々）における特徴

女性取締役の総人数比（全取締役における女性の比率）が高いトップ3カ国は、ノルウェイ(35.6%)、スウェーデン(27.3%)、フィンランド(24.5%)であった。他方、最も低い国は、ペルー（0%）、モロッコ（0%）、日本（0.9%）であった。

また、女性取締役を1名以上有する企業の比率についても、フィンランド(100%)、スウェーデン(100%)、ノルウェイ(96%)がトップ3を占めた。新興諸国の中では、南アフリカが91.1%という高い比率を記録している。他方、最低の数字を記録したのは、日本(9.9%)と韓国(15.4%)であった。

女性取締役を3名以上有する企業の比率では、スウェーデン(55.0%)、ノルウェイ(52.0%)そして南アフリカ(33.3%)がトップ3となった。3人以上の女性取締役のいる企業がゼロであった国は、日本、マレーシア、そして韓国であった。

フランス

フランスの国民議会は、女性登用の義務付け（gender diversity quotas）に関する法律を可決した。3年以内に20%、6年以内に40%の割り当てが課されることとなる。この法律が可決されたことにより、企業は女性取締役のさらなる登用に向けて動き始めている。

2009年から2011年にかけて、取締役会における女性取締役の総数割合は8.4%から12.7%へと増加している。さらに、女性取締役が一名以上いるフランスの企業の比率は65.4%から79.2%へと増加、3名以上の企業の比率は7.7%から19.8%へと増加している。

イタリア

イタリアの議会は現在、公開企業の取締役会に女性取締役を登用することを新しく義務付けるクォータシステムの採用について議論している。

2010年にイタリアの議会の下院により可決されたこの法律は、公開企業及び国有企業における取締役会の少なくとも1/3は女性で占められることを義務としている。上院では、未だ議論されている状況である。イタリアにおける女性取締役の総数割合は2009年から2011年の間に3.8%から3.7%へと減少している。

取締役会への女性の登用という点では、イタリアは欧州経済大国の中で最下位であり、ヨーロッパの全体の中でも下から二番目にあたる。イタリアでは、女性取締役が一人以上いる企業の割合が顕著に減っている。2009年から2010年にかけて、41.2%から34.6%へと減少しており、この統計において減少をみせている欧州の国はイタリアのみである。

スペイン

スペインでは女性登用の義務付けに関する法律が2007年に可決されたが、施行は2015年となっている。現状、全取締役会の9.3%が女性取締役で占められており、2009年の6.9%より増加している。女性取締役が一人以上いる企業の比率については、2009年は60.9%であったが、2011年は74.4%へと増加している。

オランダ

オランダでは、未だ法律として制定はされていないものの、執行役員と取締役会メンバーに女性の登用を義務付けする立法修正案が2009年12月に政府より承認を受けた。この修正案では、2015年までに、女性の取締役が取締役会の30%以上の比率を占めることが必要となる。現状では、女性取締役の総数は2009年の11.7%から2011年には14%へと増加している。

イギリス

イギリスでは、より一層の女性の登用が強く求められているが、2011年2月に発表されたthe Davies Reportでは遅々として進まない現状を非難している。2009年から2011年にかけて、女性取締役の総数割合は8.2%から9.1%へと、わずかな増加にとどまっている。このthe Davies Reportでは下記のような提言がなされている；

- FTSE350 企業の会長（取締役会議長）は 2013 年及び 2015 年における取締役会の女性取締役の比率の目標値を設定すべきである。
- FTSE 100 の取締役会は、2015 年までに最低でも 25%の女性取締役の比率を目指すべきである。
- 上場企業は、取締役会において女性が占める割合、組織全体の女性上級管理職及び女性従業員の割合を毎年開示すべきである。
- Financial Reporting Council は、英国のコーポレートガバナンスコードを修正し、上場企業に対して、取締役会における多様性に関する測定可能な目標の設置等を含むポリシーの確立を義務づけ、年間方針と目標を達成する上での進捗状況の概要を開示すべきである。

ノルウェイ

女性の登用に関する法律を最初に施行したノルウェイについては初期に記録した飛躍的な数字以降、変化はほとんど見られていない。実際、2009 年から 2011 年にかけて、女性取締役の総数割合は 35.8%から 35.6%へとわずかに減少している。

オーストラリア

オーストラリアでは、改訂された Corporate Governance Principles and Recommendations により、オーストラリア証券取引所の上場企業は 2011 年 1 月 1 日より女性の登用に関する情報を報告することが義務付けされている。この過去 1 年の間で、女性取締役の総数の比率は 8.3%から 10.9%へと顕著な伸びを見せている。

アメリカ

米国では、SEC のガバナンス開示規則により、指名委員会が取締役候補者を特定する際には、候補者の多様性を考慮しているか否か、また、考慮している場合にはその方法についての開示も含め、取締役会に求められるスキル及び経験についての説明が義務付けられている。

しかしながら、米国における取締役会の多様性に関しては、過去 3 年間に於いて女性取締役の総数の比率が 12.1%からと 12.3%へとごくわずかな動きが見られたのみであった。

*当レポートは、日本語翻訳及び配信に関し、GovernanceMetrics International からの承諾を得ております。