

# GMI Ratings' 2013 Women on Boards Survey

## 要 旨

GMI Ratings が行った 2013 年度女性取締役調査結果（世界 45 か国、5,977 社以上）によると、女性取締役選任の進展は芳しくないことが判明した。世界的大企業における女性取締役の比率は 11%であり、昨年から 0.5%の増加に留まり、2009 年からはわずか 1.7%のみの増加となった。

これら企業のうち、1 名以上の女性取締役がいる企業は 63%、3 名以上は 13%となった。昨年同様、先進国における女性取締役の比率（11.8%、昨年の 11.2%より増加）は、新興国（昨年から変わらず 7.4%）よりも高い結果となった。

女性取締役選任の最先端を行っているのはヨーロッパである。女性取締役に関する法的要件が既に存在する国もあり、また、EU レベルならびに数々の国にて法的整備が検討されている。ノルウェー、スウェーデン、フィンランドでは、女性取締役の比率が、それぞれ 36.1%、27.0%、26.8%と先進国世界をリードし続けている。

イタリア及びフランスにおいても、最近の取締役会の多様化に関する法律が可決され、女性取締役の顕著な増加がみられる。フランスは、現在女性取締役の比率が 18.3%で、世界 4 位となった（スペインでは、法律は存在するものの強制力が弱いいため、それほど変化は見られなかった）。フランス、ドイツ、オランダでは、過去一年間にわたって女性取締役の比率が増加した事に加え、3 名以上の女性取締役を選任した企業の割合も著しく（8%~18%）増加した。

北欧地域（デンマーク、フィンランド、ノルウェー、スウェーデン）の対象企業における女性取締役の比率は 2009 年以来 3.3%増加しており、その他 UK を含むヨーロッパ先進国においては 4.0%増加した。一方、ヨーロッパ以外の他の国々における女性取締役の比率は同期間においてわずか 0.8%の増加にとどまった。また、2013 年に選任された女性取締役の絶対数を 2009 年と比較すると、半数以上がヨーロッパで増加していることが分かる。今回、調査対象となった全女性取締役のうちの 3 分の 1 がヨーロッパの企業で選任されているが、それら企業の取締役数は全取締役数のうち 4 分の 1 を占めるにとどまる。

アメリカでは、取締役会の多様化の推進に関しては、法律による義務化ではなく投資家からの圧力や企業の自主的変化が重視されており、その結果、取締役会の多様化は非常にゆっくりと増加している。2009 年以来調査をしているアメリカにおいては、女性取締役の増加率は 2%以下であり、カナダにおいては 1%以下である。これ以上に進展が遅れているのはアジアである。日本では昨年から変化がなく、女性取締役の比率は 1.1%で世界最低となった。中国においても変化は見られなかった。インドでは、2009 年以来僅かな増加（1.7%）があった。

## 各国における特徴

### ブラジル

ブラジルのノボメルカド株式市場は、他の多くの新興国との比較において、ガバナンス基準の質の高さで良く知られている。多くのブラジルの大手企業が環境、ソーシャルそしてガバナンス（ESG）のデータの報告を積極的に行っている。しかしながら、取締役会の多様化に関しては、あまり良いニュースがないのも事実である。

対象企業 80 社（時価総額 10 億ドル以上）において、女性取締役の比率は約 5%にとどまり、新興国全体での比率 7.4%を下回った。2009 年から 2011 年にかけてはわずか 0.1%の増加であったが、今回は前回の調査より 0.6%増加している。対象企業のうちの 40%が 1 名以上の女性取締役を選任しており、2011 年の調査以来 9.7%増加したことになる。しかし、新興国の全体の比率 45.8%を下回る。また、3 名以上の女性取締役を登用する企業は皆無であった。

IBCG（Brazilian Institute for Corporate Governance）がより多くの企業を対象に行った調査によると、2011 年の時点で女性取締役の比率は7.7%となっている。ブラジルにおいては、小規模企業においてより多くの女性取締役が選任されている事実がうかがえる。これは、先進国で見られるパターンとは逆のパターンである。ブラジルの小規模企業は親族経営が多いため、女性の親族メンバーが取締役として登用されることが原因として考えられるだろう。

2022年までに、40%の女性取締役を義務付ける法律（政府が大株主である会社が対象）を制定することが現在検討されていることもあり、ブラジルの取締役会の多様化は、ゆくゆくは顕著な増加が見込まれている。

### カナダ

カナダでは、女性取締役の比率は前回と変わらず13.1%となった。2009年の12.4%と比較しても、その増加率は1%に満たない状況である。調査対象のカナダ企業のうち、3分の2の企業が1名以上の女性取締役を選任しており、18.6%の企業が3名以上の女性取締役を選任している。これらの比率は過去3年間ずっと変化がない。このような状況の中、2019年までに40%の女性取締役を義務付ける法案が提案された。

ケベック州では、2011年に施行された法律により、国有企業の実業取締役の半数を女性とすることがすでに義務付けられている。国全体での法律制定が議論されている一方、Catalyst Canadaは、Financial Post 500の企業は2017年までに女性取締役比率25%を達成するよう要求している。また、Canadian Board Diversity Councilは、女性、他民族、先住民等を含む多様性の高い50人の取締役候補者を公表する活動を毎年行っている。

## フランス

2011年1月、フランス議会は、3年以内に20%、6年以内に40%の女性取締役を義務付ける法律を制定した。法律の制定を見込んで女性取締役の選任が促進され、2009年から2012年の間で9.3%の増加となった。現在のフランスにおける女性取締役の比率は18.3%であり、フランスの企業の90%以上が1名以上の女性取締役を選任している。最も特筆すべきは、フランス企業の半数以上が3名以上の女性取締役を選任していることである。

GMI Ratings 社が行った別の調査 “The French Board Diversity Law: New Female Directors Dispelling Mandate Myths” (2012年5月) によると、女性取締役の圧倒的多数が大変有能であり、そのうちの多くは上場企業の取締役は初めてであった。また、他社の取締役との兼任をしていない女性取締役がほとんどであった。これらの女性には、上場企業、非上場企業の経営幹部（CEOを含む）および学者や非営利組織の幹部などが含まれている。つまり、このフランスでの事象は、上場企業の取締役として適任の女性が数多く存在するものを見出されずにいるという、多くのダイバーシティ支持者の主張の正当性を裏付けるものとなったようだ。

## インド

調査対象となったうち、時価総額10億ドル以上の企業89社では、女性取締役の比率は6.5%となっている。この数字は発展途上国世界での7.4%を下回るが、2011年12月から1.3%の増加を見せており、他の国々と比べても早いペースでの増加となっている。

2009年以来、調査対象となっているインドの大企業における女性取締役の比率は1.7%増加した。現在、ほぼ半数の企業（49.9%）が1名以上の女性取締役を選任しており、また、現在検討されている法律が制定されれば、1名以上の女性取締役を含めることが義務付けられることになるだろう。しかしながら、3名以上の女性取締役のいる企業は3.4%、女性の取締役会議長に関してはわずか1.1%のみである。

インド全体（116企業）についての調査結果にも大きな違いは見られなかった。女性取締役の比率は6.7%、48.3%の企業が1名以上の女性取締役を登用している。

## イタリア

イタリアの企業における女性取締役の比率は8.2%であった。先進国全体での女性取締役比率（11.8%）をかなり下回るが、2011年12月からは3.7%の増加を見せ、2009年からは4.6%の増加を示している。

これらの変化は、2012年以降に選任される取締役候補者リストに20%の女性が含まれること、そして、その後続く2回の選任時においては、3分の1が女性の候補者であることを義務化するという2011年に採択された法律によりもたらされたものである。しかしながら、一方では4分の1以上（25.9%）の調査対象企業で女性取締役の選任が全くないことから、今後数年のうちにさらなる大規模な変化が予想される。

米国同様、イタリアでも取締役会の多様化は企業の時価総額と関連している。GMI Ratingsの2013年3月の調査、“Female Directors in the FTSE MIB”でも、時価総額の大きい企業では高い女性取締役比率（10.7%）を示した。しかしながら、そのグループにおける企業でも、5分の1以上（22.5%）の企業では女性取締役の登用が無く、37.5%の企業では女性取締役は1名のみという結果であった。

FTSE MIBの調査で、イタリア企業で現任の全女性取締役についての経歴を調べたが、いずれも大変有能で、経営幹部または学者としてのハイレベルな経験を有していることがわかった。フランス同様、イタリアにおいても法律が採択された事により、取締役に相応しい女性候補者が選任されるようになった。ダイバーシティの義務化は、性別要素のみに基づく取締役の選任につながるという懸念を払拭する結果となった。

また、女性の取締役会議長の比率が5.2%（先進国全体においては2.3%）という高い数字を記録したのも、イタリアの取締役会の多様化のもう一つの興味深い特徴である。

## スペイン

スペインの企業における女性取締役の比率は9.5%、2011年12月時点の10.2%からは減少したが、2009年との比較では1.7%の増加となった。これは、先進国全体の11.8%よりも低く、2007年に制定された法律（2015年までに女性取締役40%の義務化）のレベルには程遠い数字となった。

他国に比べ、スペインで法律の影響がない理由として、不履行の場合でもペナルティーを課せられない事が考えられるだろう。取締役会の多様化は、公的補助金の申請や国家契約がなされる際に検討されるだけの項目である。これとは対照的に、他国ではあらゆる厳しいペナルティーが課せられる。イタリアの例を挙げると、法律の不履行は、数か月後の罰金につながり、さらに不履行が改善されない場合、選任された取締役は数ヶ月後に職を失うことになる。ノルウェイでは、法律不履行をし続けた企業は解散させられることもある。フランスでは、法律を遵守しない企業の実務取締役には報酬が支払われないのである。

## イギリス

イギリスの企業における女性取締役の比率は12.6%、先進国の11.8%を上回り、2011年から1.9%、2009年からは4.1%の増加を見せている。3分の2の企業が1名以上の女性取締役を選任し（2011年から8.9%の増加）、先進国全体での比率に並ぶ勢いである。しかしながら、3名以上の女性取締役を登用する企業は先進国全体の14.4%に比べ、11%にとどまった。

イギリスでは、多くの政治家や経営者が、EUレベルでの取締役会の多様化規則提案に対し強い反対をしているが、最近の女性取締役の増加はそのような動きを背景としている。法律がなくても企業自身の自発的努力によって女性取締役を増やせることを示す結果となった。

また、取締役会の多様化の指針ならびに進捗の開示を企業に義務付けたコーポレートガバナンスコード（2010年に採択、2012年に改訂）もこれらの変化に影響を及ぼした。これに加え、FTSE350の企業は自発的に女性取締役の比率を引き上げ、FTSE100の企業は2015年までに25%を達成すべきとした2011年Davies Reportの影響もあるだろう。

## アメリカ

アメリカについては、総じて、時価総額の大きい企業ほど取締役会の多様化は進んでいる。現在、S&P500の取締役のうち、16.9%が女性である（S&Pミッドキャップ指数においては、13.5%、S&Pスモールキャップ指数では11.3%）。

S&P 1500では、女性取締役の比率は14%となった。国内の大企業1000社からなるRussell1000では、14.7%、スモールキャップRussell 2000ではわずか10%であった。

S&P500では、90%以上の企業が1名以上の女性取締役を選任、25%以上の企業が3名以上の女性取締役を選任している。これに比べ、Russell2000では、女性取締役が1名以上いる企業は60%に満たず、3名以上となると6%に満たなかった。

大企業に比べ、規模の小さい企業における女性取締役の選任のスピードは増加している。S&P500の女性取締役比率は2011年12月から僅か0.5%の増加のみであるのに対して、S&Pミッドキャップ指数においては、同時期1.1%の増加、S&Pスモールキャップ指数においては、1.3%の増加となった。当調査対象となっているアメリカ企業の女性取締役の比率は、2009年から僅か1.9%増加したのみである。

女性取締役会議長に関しては、S&P500の3%、Russell2000では2.5%と非常に低いままの推移となった。S&P1500全体においても前回の調査から0.4%のみの増加で2.6%となり、殆どがミッドキャップでの増加となった。

GMI Ratingsの前身であるThe Corporate Libraryが2001年に集計したデータを参照したところ、S&P1500及び3つのサブインデックスの両方において、2001年以降の女性取締役比率の増加は5%以下にとどまった。

アメリカでは女性取締役の増加促進を目指す数々の取り組みが進行中である。30% Coalitionという投資家、企業経営者そして他支持者が集まったネットワークがあるが、この組織は女性取締役の比率を2015年までに30%へ引き上げようという目的のもとで活動している。また、GMI Ratingsは、取締役になり得る女性、様々な経歴や能力、経験を有する候補者を求める企業を助けるべく、CalPERS(the California Public Employees' Retirement System)とCalSTRS(the California State Teachers' Retirement System)の依頼に基づき、Diverse Director DataSource (3D)という人材データベースを2011年に立ち上げた。

取締役就任を希望する候補者は、データベースへの登録を申請し、個々の資格や関心事等、詳細にわたる情報を提供する。3Dでは、上場企業の取締役の経験は無いが様々な分野で実績をもつ候補者を広く募ることを目的としている。

## イスラエル

取締役会の多様化の法律に関する研究では良く見落とされがちではあるが、イスラエルは、取締役会の多様化の法律を他のどの国よりも最初に制定した国である。1999年4月、上場企業に対し、1名以上の女性取締役の選任を義務付けた法律が制定されている。調査対象企業数（時価総額10億ドル以上の企業16社）は少ないものの、イスラエルは、女性取締役の比率及び1名以上の女性取締役を選任する企業比率の両方に関し、新興国の中で歴史的リーダーである南アフリカに次ぐ2位にランクされた。

**\*当レポートは、日本語翻訳及び配信に関し、GMI Ratings よりの許諾を得ております。**