

上場企業役員ジェンダー・バランスに関する 経団連会員企業調査結果

2023年12月25日

一般社団法人 日本経済団体連合会

調査概要

経団連が調査内容を設計し、調査を株式会社日本総合研究所に委託。同社が7月1日現在で調査し、10月13日に公表しているプライム・スタンダード全上場企業についての調査(以下「全上場企業調査」 <https://www.jri.co.jp/page.jsp?id=106458>)に、10月23日現在、経団連のプライム市場・スタンダードに上場する全会員企業を重ねて調査(以下「経団連調査」)を実施。なお、全上場企業調査の時点での上場企業と、経団連調査の時点で上場/非上場、上場区分に差があり、今回の調査は、7月1日時点で比較可能な対象に絞り、2022年4月1日から2023年3月31日における各社決算日時点の市場区分に拠った。結果、調査対象は以下の通り。

	全上場企業	経団連会員企業	
	(母集団企業群)	(比較集団企業群)	
		10月23日現在	調査対象
合計	3,258 社 (100.0%)	890 社	888 社 (100.0%)
うちプライム市場	1,820 社 (55.9%)	754 社	751 社 (84.6%)
うちスタンダード市場	1,438 社 (44.1%)	136 社	137 社 (15.4%)

* 10月23日時点での経団連会員企業(特別会員等除く)は1,545社。上記890社を除く655社は他市場上場または非上場。

* 売上高は、全上場市場が1兆円以上5.5%、300億円未満43.6%に対し、経団連調査対象企業は1兆円以上17.8%、300億円未満17.1%と、経団連調査対象企業の方が、相対的に売上高の大きい企業で構成されている。

* 機関設計は、全上場企業が監査役設置会社1,846社(56.7%)、監査等委員会設置会社1,326社(40.7%)、指名委員会等設置会社が86社(2.6%)であるのに対し、経団連調査対象企業は、監査役設置会社547社(61.6%)、監査等委員会設置会社291社(32.8%)、指名委員会等設置会社50社(5.6%)であった。

経団連会員企業とプライム市場 上場企業・政府目標との比較

政府「第5次男女共同参画基本計画」における成果目標

◆「第5次男女共同参画基本計画」(2020年12月25日閣議決定)における成果目標

項目	成果目標(期限)
東証一部上場企業役員に占める女性の割合	12% (2022年)(注2)

(注1) 役員には、取締役、監査役、執行役に加えて、執行役員またはそれに準じる役職者も含む。

(注2) 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。

◆男女共同参画会議(2023年12月25日)で答申された新たな成果目標

項目	成果目標(期限)
東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合	19% (2025年) (注)
東証プライム市場上場企業のうち女性の役員が登用されていない企業の割合	0% (2025年)

(注) 役員には、取締役、監査役、執行役に加えて、各企業が女性役員登用目標の前提とした執行役員又はそれに準じる役職者(会社法上の「支配人その他の重要な使用人の選任及び解任」として、取締役会の決議による選任・解任がされている役職者を基本とし、業務において重要な権限を委任されている役職者等)も含む。

2030年30%政府目標と経団連会員企業の達成状況①

政府目標(水準)	
東証一部上場企業役員に占める女性の割合	12% (2022年)
東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合	19% (2025年)
東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合	30% (2030年)

(注) 役員には、取締役、監査役、執行役に加えて、各企業が女性役員登用目標の前提とした執行役員又はそれに準じる役職者(会社法上の「支配人その他の重要な使用人の選任及び解任」として、取締役会の決議による選任・解任がされている役職者を基本とし、業務において重要な権限を委任されている役職者等)も含む。

現 状	
東証プライム+スタンダード市場上場企業役員に占める女性の割合	10.8% (2023年)
東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合	13.3% (2023年)

経団連会員企業の現状	
東証プライム+スタンダード市場上場企業役員に占める女性の割合	13.1% (2023年)
東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合	14.1% (2023年)

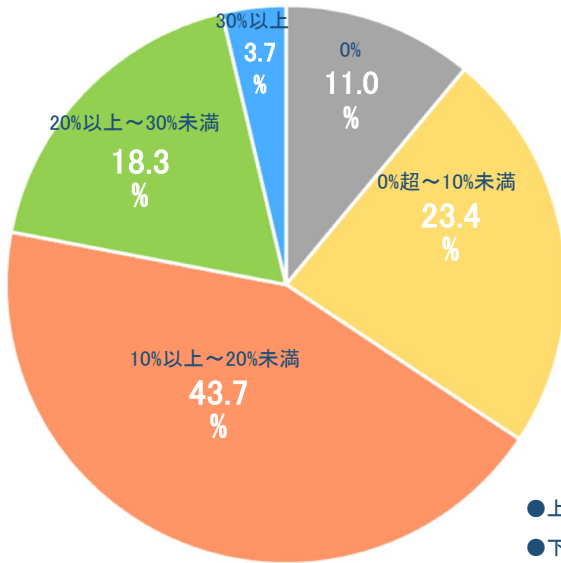
2030年30%チャレンジに賛同する経団連会員企業の現状	
東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合	17.6% (2023年)

(注) 「現状」と「(2030年30%チャレンジに賛同する)経団連会員企業の現状」については、対象企業の全取締役、監査役、執行役に対する全女性取締役、監査役、執行役の割合。執行役員等は含んでいない。

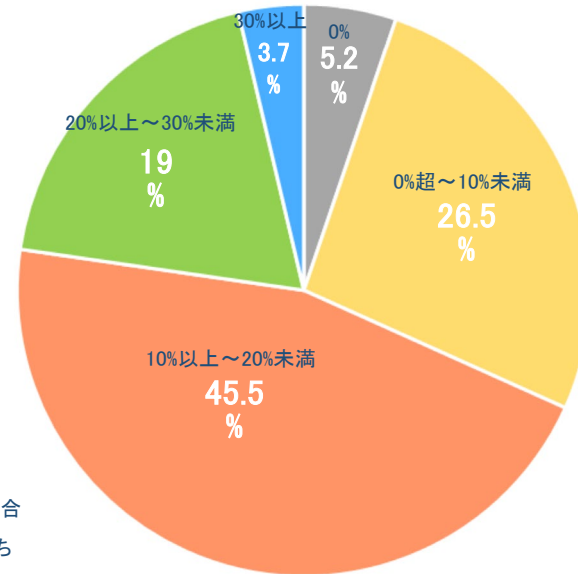
2030年30%政府目標と経団連会員企業の達成状況②

政府目標(女性登用企業数)	
東証プライム市場上場企業のうち、女性の役員が登用されていない企業の割合	0% (2025年)

プライム市場
上場企業全体
女性登用なしは **11.0%**



プライム市場
上場企業のうち
経団連会員企業で
女性登用なしは **5.2%**



●上段: 女性役員の割合
●下段: 対象企業のうち
該当する企業の割合

2030年30%チャレンジに賛同する経団連会員企業でプライム市場に上場する150社のうち149社が取締役・監査役・執行役または執行役員を選任

(注) 対象企業の全取締役、監査役、執行役に対する全女性取締役、監査役、執行役の割合。執行役員等は含まず。

【分析と課題】 女性役員の内訳等

上場会社のガバナンス体制で求められている事項

コーポレートガバナンス・コード（2021年6月改訂版）

【原則4－8. 独立社外取締役の有効な活用】

独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、プライム市場上場会社はそのような資質を十分に備えた**独立社外取締役を少なくとも3分の1（その他の市場の上場会社においては2名）以上選任**すべきである。

また、上記にかかわらず、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社（その他の市場の上場会社においては少なくとも3分の1以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社）は、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

【補充原則4－10①】

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名（後継者計画を含む）・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、**ジェンダー等の多様性やスキルの観点**を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。

特に、**プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本**とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。

東京証券取引所「企業行動規範」（望まれる事項）（2023年10月追加）

プライム市場の上場内国会社における女性役員比率に係る数値目標の設定等

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、女性役員をの比率を30%以上とすることを目指す。
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。

【有価証券上場規程(東京証券取引所)第445条の7、上場規程別添2】

全上場企業役員種別の女性比率（人数、構成比率）

経団連会員企業は、女性役員比率**13.1%**。
ボードメンバー（取締役と監査役のみ）で見れば、女性比率**13.4%**に達する。

（単位：％の記載のあるもの以外は人）

【全上場企業(プライム＋スタンダード)】

役員区分		上場企業全体				経団連会員企業			
		計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
社内役員	取締役	16,437	15,978	459	2.8%	4,726	4,609	117	2.5%
	監査役	2,095	2,025	70	3.3%	831	798	33	4.0%
社外役員	取締役	11,010	8,412	2,598	23.6%	3,611	2,586	1,025	28.4%
	監査役	4,455	3,889	566	12.7%	1,358	1,121	237	17.5%
小計		33,997	30,304	3,693	10.9%	10,526	9,114	1,412	13.4%
執行役		691	646	45	6.5%	506	471	35	6.9%
合計		34,688	30,950	3,738	10.8%	11,032	9,585	1,447	13.1%

* 女性比率とは、各役員区分での男女合計に対する女性の比率を指す。

* 執行役は、会社法施行規則第2条第3項四に基づく、指名委員会等設置会社における「会社役員」である。

プライム市場上場企業役員種別の女性比率（人数、構成比率）

プライム市場では、経団連会員企業は、ボードメンバー（取締役と監査役のみ）で見れば、女性比率**14.5%**に達する。
ガバナンス・コード等での経営のダイバーシティへの要請が強く働き、社外役員の選任のウェイトが大きくなる。

（単位：％の記載のあるもの以外は人）

【プライム市場上場企業】

役員区分		上場企業全体				経団連会員企業			
		計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
社内 役員	取締役	9,321	9,064	257	2.8%	4,020	3,923	97	2.4%
	監査役	1,299	1,253	46	3.5%	732	702	30	4.1%
社外 役員	取締役	7,289	5,239	2,050	28.1%	3,247	2,272	975	30.0%
	監査役	2,432	2,025	407	16.7%	1,142	919	223	19.5%
小計		20,341	17,581	2,760	13.6%	9,141	7,816	1,325	14.5%
執行役		651	610	41	6.3%	500	465	35	7.0%
合計		20,992	18,191	2,801	13.3%	9,641	8,281	1,360	14.1%

- * 女性比率とは、各役員区分での男女合計に対する女性の比率を指す。
- * 執行役は、会社法施行規則第2条第3項四に基づく、指名委員会等設置会社における「会社役員」である。
- * プライム市場に上場している経団連2030年30%チャレンジ賛同企業においては、取締役・監査役の女性比率は**19.1%**、執行役を加えての女性役員比率は**17.6%**である。

業種別女性役員(取締役・監査役・執行役)比率(比率の高い業種/中分類)ベスト10

経団連調査対象企業は、全上場企業と比べてまんべんなく高い比率にある。
証券、海運等で、経団連調査対象企業の女性比率が高い。

全上場企業(プライム+スタンダード)

業種(中分類)	
石油・石炭製品	18.3%
保険業	18.3%
医薬品	15.2%
水産・農林業	13.2%
電気・ガス業	13.2%
空運業	12.9%
小売業	12.7%
化学	12.6%
食料品	12.6%
銀行業	12.3%
全体	10.8%

経団連調査対象企業

業種(中分類)	
保険業	20.5%
石油・石炭製品	20.4%
証券、商品先物取引業	19.4%
医薬品	18.0%
海運業	17.3%
小売業	17.3%
食料品	17.0%
電気・ガス業	14.3%
水産・農林業	14.3%
化学	14.0%
全体	13.1%

【参考】社外役員(取締役・監査役)のコアスキル(日本総研独自ルールによる職業背景分析)

経団連調査対象企業は、全上場企業と比べて公務員・学者・その他(報道、スポーツ、医療・福祉、環境、芸術・文化等の知見のある方等)の職業背景を持つ女性社外役員が多い。

【全上場企業(プライム+スタンダード)】

職業背景	上場企業全体						経団連会員企業					
	人員数			比率			人員数			比率		
	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性
経営者	5,427	4,608	819	35.1%	37.5%	25.9%	1,901	1,570	331	38.3%	42.4%	26.2%
弁護士	2,907	1,944	963	18.8%	15.8%	30.4%	867	526	341	17.4%	14.2%	27.0%
公認会計士	2,319	1,885	434	15.0%	15.3%	13.7%	632	468	164	12.7%	12.6%	13.0%
金融機関	2,050	1,865	185	13.3%	15.2%	5.8%	594	520	74	12.0%	14.0%	5.9%
公務員	854	693	161	5.5%	5.6%	5.1%	377	284	93	7.6%	7.7%	7.4%
学者	768	485	283	5.0%	3.9%	8.9%	350	199	151	7.0%	5.4%	12.0%
税理士	704	603	101	4.6%	4.9%	3.2%	130	104	26	2.6%	2.8%	2.1%
その他	267	102	165	1.7%	0.8%	5.2%	98	23	75	2.0%	0.6%	5.9%
その他士業資格	169	116	53	1.1%	0.9%	1.7%	20	13	7	0.4%	0.4%	0.6%
計	15,465	12,301	3,164	100.0%	100.0%	100.0%	4,969	3,707	1,262	100.0%	100.0%	100.0%

(判定にかかるルールの概要)

- ・社外役員1人につき、1つのコアスキル(職業背景)を設定した。
- ・コアスキル(職業背景)は、社外役員として選任されるに至ったスキルの核となる部分を指す。
- ・コアスキル(職業背景)の判定は、社外役員個々人の経歴から一定のルールにもとづき、ほぼ機械的に実施した。
- ・経営者は、社外役員として他社で経営経験があることは含まない。当該社外役員が、社外役員になる以前に、企業において経営的立場で業務執行を行った経験を意味する。
- ・弁護士と公認会計士の両方の資格を取得している場合、機械的に最初に取得した公的資格をコアスキル(職業背景)とした。なお、公認会計士と税理士の両方の資格を取得している場合、コアスキル(職業背景)を機械的に公認会計士とした。
- ・例えば弁護士として活躍されたのち(活躍されながら)大学等で教職に就いている者の場合、コアスキル(職業背景)は弁護士とした。同様のことは元公務員や元経営者等でもあり、同様の判定を行った。
- ・「その他」は、報道関係者、スポーツチームの監督、医療・福祉関係、環境関係、芸術・文化の唱道者など。

今後の課題と経団連の取組み



取締役・監査役・執行役・執行役員のダイバーシティの進化による
「イノベーティブな意思決定や業務執行」と「多角的な観点からの監督・監査」の
推進(性別、人種・国籍、障害の有無はじめ様々な属性・多様な価値観の包摂)



女性登用の遅れている業種・業態での
ダイバーシティへの理解推進



社内人材(特に男性以外)の育成と
役員登用(タレントパイプラインの強化)

Keidanren

Policy & Action