



—連載（第48回）—

## 欧州企業の取締役会における女性の社会的地位向上等に向けた動き

### ■ 1. はじめに

新型コロナウイルス・パンデミックの発生は、欧州において、これまで進められてきた様々な社会的問題に対する取組みの進捗等にも影響を及ぼしている。一例として、EU<sup>(注1)</sup>における男女平等社会の実現に向けた取組み状況をみると、パンデミックの発生は、これまで進められてきた対応計画からの後退を余儀なくされる状況なども発生している。英国においては、2017年4月から、英国に拠点を置く社員250名以上の企業に対して、いわゆる「ジェンダーギャップ」に関する情報開示が求められているところだが、2020年の開示に関しては、パンデミックの影響を考慮して、企業に対する情報開示義務を一時的に免除するとの公表がなされている。英国政府によるこうした公表措置は、情報開示の期限となるわずか2週間前に決定されたものの、結果的には開示対象企業約1万社のうち、50%程度

もの企業が情報開示を免除（延期）するとの対応措置が図られている。また、当該措置は2021年も続けられており<sup>(注2)</sup>、こうした現状からは、企業側においても、ジェンダーに関する開示体制は備わっていないのではないかとの指摘もなされているところである。

ジェンダーギャップの関連としては、このほか、パンデミックの発生に伴う失業率や労働時間短縮等への影響についても、その初期段階においては、女性の方が男性との比較においても、これらの影響を色濃く受けていたとの統計結果も示されている。こうした背景には、パンデミックの発生に伴い、企業は短期的な業績確保等を優先した結果、こうしたジェンダーギャップ問題への対応は後回しとなるケースが多かったことなどが関係しているともいわれている<sup>(注3)</sup>。

こうした状況を受けて、パンデミックの発生により浮彫りとなったジェンダーギャップ問題に関しては、これまでパンデミック前に実施されていた様々な活動自体が、そもそも

~~~~~  
本質的なものではなかったのではないかの懸念なども出される状況となっている。

こうした一方で、(2020年においては、)例えば女性リーダーを有する国ほど、パンデミック対策が効果的に機能していたとの報道も一部からは出されており、女性リーダーの重要性が改めて強調される状況などもみられている(注4)。当社も所属する証券取引所の国際組織団体である、国際取引所連合(WFE)からは、女性リーダー(を擁する取引所)の決意が、新型コロナウイルスの拡大防止に向けた取引所の対応等に関して、重要な役割を果たした点を認識した、とのコメントも出されているところである(注5)。

欧州においては現在、パンデミックからの持続的な復興計画を策定・実行することが、各業界において求められる状況となっているが、こうした中、多くの企業等においては、ジェンダーギャップ関連については、これまで以上に多様性(ダイバーシティ)を受け入れるとともに、女性比率の向上等を盛り込んだ枠組みを構築していくことの重要性等について強調する事例も相次いでみられる状況となっている。

本コラムにおいては、主にEU地域を中心として、企業におけるジェンダーギャップの是正に向けた取組み等の紹介や、最近の進捗状況等についての紹介を行うこととしたい。なお、本稿に記載した内容はすべて筆者個人の見解であり、筆者の所属する組織としての見解を示すものではないことをお断りする。

## ■ 2. 欧州における女性取締役等比率の改善等に向けた取組み

はじめに、欧州における、女性リーダーシップ推進に向けた取組み等について紹介することとしたい。

EUでは、企業の取締役会における女性比率に目標数値基準を設定する提案が、2012年以降継続的に行われている。当初は、女性比率40%という目標水準が設定されていたものの、この目標水準については、欧州委員会(以下、EC: European Commission)における交渉がまとまらず、こうした状況は、現在においても引き続き目標設定値をめぐる議論が継続した状態となっている。議論の過程においては、もともとは2020年~2025年における、EC政策の中に組み入れられることも予定されていたものの、パンデミックの発生を受けて、公表時期が大きく遅延したこともあり、当該目標値については、現時点においても未だ最終合意はなされていない状況である(注6)。

こうした一方、EU各加盟国における、女性取締役等比率の向上に向けた動向等についてみると、一部の国においては、EUにおける規制導入議論に先立ち、上場会社における女性取締役等比率について、一定水準を満たすよう規制を導入する取組み等が既に実施されている国もみられる(図表参照)。

例えば2003年から女性取締役比率に関する目標水準を設定したノルウェーにおいては、



(図表) 欧州主要国における女性取締役等比率導入に向けた取組み

| 国名         | 導入時期 | 目標     | 対象企業                                         | ポジション          | 現状比率(注) | 罰則の有無            |
|------------|------|--------|----------------------------------------------|----------------|---------|------------------|
| ノルウェー      | 2003 | 40%    | 上場会社                                         | 取締役            | 42%     | ○(あり)            |
| スペイン       | 2007 | 40%    | 総資産411万ユーロ、売上高2,280万ユーロ、または従業員数250人超の企業      | 取締役            | 28%     | ×(なし)            |
| アイスランド(注7) | 2010 | 40%    | 上場会社、または従業員数50人超の有限責任会社                      | 監査役            | 40%     | ×                |
| イタリア       | 2011 | 20~30% | 上場会社                                         | 監査役<br>取締役等    | 37%     | ○                |
| ベルギー       | 2011 | 33%    | 上場会社                                         | 取締役            | 36%     | ○                |
| フランス       | 2011 | 20~40% | 従業員数500人超、または総収益5,000万ユーロ超の企業(直近3年間)         | 非常勤監査役・<br>取締役 | 43%     | ○                |
| オランダ       | 2013 | 20~30% | 従業員数250人超、総資産2,000万ユーロ超、または純売上高4,000万ユーロ超の企業 | 監査役<br>取締役等    | 33%     | ○                |
| ドイツ        | 2015 | 30%    | 上場会社等                                        | 監査役            | 32%     | ○<br>(2021年に義務化) |
| オーストリア     | 2017 | 30%    | 従業員数1,000人以上の上場会社                            | 監査役            | 30%     | ○                |
| ポルトガル      | 2017 | 20~33% | 上場会社                                         | 監査役<br>取締役     | 27%     | ×                |
| イギリス       | 2010 | 33%    | 上場会社                                         | 監査役<br>取締役     | 35%     | ×                |

(出所) European Institute for Gender Equalityが公表する、Gender Statistics Database (2020) 及びEuropean Women on Boards Gender Diversity Index (2020) に基づきJPXロンドン駐在員事務所作成

(注) European Women on Boardによる調査に基づく。

2008年以降は、当該水準を満たさない企業に対して、罰金や法人登録の拒否、さらには企業解散等といった罰則制度が導入されており(注8)、こうした事例のように、一部のEU加盟国においては、企業の女性取締役等比率に関して厳しい規制措置が導入されているところもある。こうした結果、図表において例示した欧州主要国における女性取締役比率(平均)をみると、2020年時点では30%を超える水準まで向上していることが示されている(注9)。

このほか、2011年から女性取締役等比率に関する諸規制が導入されているイタリアとフランスにおいては、規制の導入に伴い、女性

取締役等比率が大幅に上昇した事例などもみられる(注10)(注11)。また、ドイツにおいては、ドイツの主要指数であるDAX構成銘柄に組み入れられている企業30社の取締役等に関して、2020年時点での女性比率は12.8%(英: 24.5%、仏: 22.2%)にとどまっており、こうした状況を受け、ドイツ政府は企業に対して、女性監査役比率を一定水準(30%)以上とすることなどを法令上義務化することが予定されており、現状、改善に向けた取組みが積極的に進められているところである(注12)。

こうした状況を受け、欧州企業における女性取締役会比率の向上等を目指すイニシアティブであるEuropean Women on Board(以



下、EWoB) による集計や、欧州ジェンダー平等研究所(以下、EIGE: European Institute for Gender Equality) が公表した統計結果によると、取締役等の女性比率向上に関しては、(単にガイダンス等を提供するのみならず) 具体的な数値基準を設け、義務化や目標設定等を図っていくことなどが、女性比率向上に向けた最も効果的な方法との主張も行われている。

EU加盟国の中には、女性取締役等比率に関するガイダンスを設定し、「Comply or Explain」に基づく取組みを促している国も一定数存在している。こうした国々においては、平均すると、女性取締役等比率は25%未満となっており、女性取締役等比率の達成目標が義務化されている国々との比較では、その数値は低い状況となっている。また、加えて当該比率に関する規制やガイダンス等を設定していないその他のEU加盟国をみると、女性比率は18%程度となっており、その数値は更に低くなっている。こうしたことから、女性比率の水準設定に関しては、罰則措置の導入を含めた義務化の導入が効果的である点と言うまでもないものの、このほかの方策としては、ガイダンス等の設定により、具体的な目標数値を設定等していくことが、女性取締役等比率の向上に繋がっていくことができるように思われる。

### ■ 3. EIGEが公表したジェンダーギャップに関する指標値の改善状況等について

EIGEは、欧州各国における男女平等の現状に関してデータ収集・分析等を実施しており、EUのジェンダーギャップ是正に向けた取組みを支援する機関としての役割を担っている。こうした状況を受け、ECはEIGEに対して、ジェンダーギャップに関する調査・年次レビューの実施を委任しており、EIGEは2013年以降、欧州各国におけるジェンダーギャップの現状について、関連する指標の開発や調査・分析等を行っている。具体的には、同団体が独自開発したベンチマークを使用した、各国のジェンダーギャップ等に関する現状分析が行われており、これらの評価項目の中には、「労働」、「経済力」、「知識・教育」、「時間」、「権利・権力」、「健康」といった6項目が用いられるとともに、当該項目を用いた数値の最大値は100点となる評価方法が採用されている。

2020年11月に公表された「Gender Equality Index年次レポート(第5回)」<sup>(注13)</sup>によると、EU加盟国は、世界の他地域と比較しても、ジェンダーギャップの解消に向けた取組みが進められているものの、その一方で2020年における改善傾向は限定的であったとの結果が示されている。

具体的には、EU加盟国の各国スコア平均は67.9点となっており、2019年公表レポート



との比較では+0.5点とわずかながらの増加となっている。しかしながら、EIGEやEWoBによると、2020年のジェンダーギャップ解消に向けた動きは他年との比較においては停滞しており、こうした理由としては、パンデミックの発生に伴う女性の高い失業率や、外出規制下において女性に対する家事・育児・仕事の負荷の集中、さらには、特に幼い子供を育てる母親の負荷の増加や、これらに関連した孤独に伴う健康への影響等が要因として挙げられている。

EUにおいては、ジェンダーギャップの改善に向けた取組みは、長期的傾向としては引き続き進捗している一方で、特にパンデミックの発生等といった特殊な状況下においては、こうした改善計画はそのスピードが停滞するとともに、EIGEとしては、現在の状況が続く場合には、男女平等の社会実現を達成するまでには、この先もまだ60年以上もの年月が必要であるとの指摘もなされているところである (注14) (注15)。

## ■ 4. おわりに

本稿では、2020年に発生したパンデミックに伴い浮彫りとなった、EUにおけるジェンダーギャップに関する問題や、こうした一方で、改めて重要性が認識されることとなった女性リーダーの役割等についての紹介を行った。EUとしては、前述したとおり、女性の取締役比率向上等といった女性の地位向上に

向けた政策の方向性（数値目標の設定等）に関しては、依然として明確な合意には到達していないものの、EU各加盟国においては、EUの議論に先立ち、先進的な取組みを進めている国々も一定数は存在する状況となっている。

また、こうした取組みの結果として、実際に女性リーダー等の割合が増加傾向にある現状についても確認することができ、例えばドイツでは、上述のとおり、企業の監査役構成に関して、女性比率を一定水準以上とすることを義務化することにより、こうした問題に対する取組みを加速化させていく状況などもみられている。

パンデミックの発生は、EUにおいても、この先の復興に向けた様々な取組みが模索されている状況にあるところだが、こうした中において、改めてジェンダーギャップ問題が焦点の1つとなり、EUにおける持続的な改善に向けた政策の実現等がなされていくことが期待されている。

(注1) なお、以下の文言中において、「EU」の用語には、特筆されていない限り、EU加盟国（27か国）のほか、アイスランド、英国、ノルウェー及びリヒテンシュタインを含む場合がある。

(注2) <https://www.ft.com/content/24d5caad-9c67-4f78-9d85-7ef6dc71a93d>

(注3) <https://www.ft.com/content/3c34c7cc-6abd-4897-ab33-0b157352599a>

(注4) <https://www.bloomberg.com/opinion/articles/2021-01-31/women-leaders-are-doing-better-during-the-pandemic>



(注5) <https://focus.world-exchanges.org/ceo-letter/ceo-letter-march>

(注6) <https://www.theparliamentmagazine.eu/news/article/women-on-boards-directive-must-be-unblocked-in-council-meps-argue>

(注7) <https://www.statista.com/statistics/1260516/share-of-female-managers-in-large-companies-in-iceland/>

(注8) <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2003/government-proposes-gender-quotas-on-company-boards>

(注9) <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-report/highlights>

(注10) <https://voxeu.org/article/effect-board-reform-gender-gap-firms>

(注11) <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2011/french-law-to-increase-number-of-women-directors>

(注12) [https://static1.squarespace.com/static/5c7e8528f4755a0bedc3f8f1/t/5f7cb22f46821aa896e185/1602007640517/AllBrightBericht\\_Herbst+2020.pdf](https://static1.squarespace.com/static/5c7e8528f4755a0bedc3f8f1/t/5f7cb22f46821aa896e185/1602007640517/AllBrightBericht_Herbst+2020.pdf)

(注13) <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-key-findings-eu>

(注14) <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20201029IPR90417/still-a-long-way-to-go-to-achieve-gender-equality-in-all-eu-countries>

(注15) なお、世界経済フォーラム（WEF）が公表した「完全な男女平等実現までに必要な年数」については、世界全体では257年と算出されていることから、世界全体と比較するとEU域内は前進しているものの、まだまだ改善の余地があるとされている。[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)

