

イギリスの前貿易産業大臣デイビス卿は、FTSE100 社に対し、2015 年までに、女性役員比率を自主的に 25%以上とするよう求める「デイビス・レポート」を発表しました。2012 年 3 月、レポート発行 1 周年記念のスピーチのなかで、変化は現れつつあるが、政府によるクォータ制導入を回避するためには、女性役員の任用を加速する必要があることを強調しました。

同月、FTSE100 社における女性役員に関する報告書「Female FTSE レポート 2012¹」が発表されました。この報告書によると、2011 年は、FTSE100 社全体で女性役員が 28 名増えて、その割合は前年の 12.5%から 2.5 ポイント増加し、15.0%となりました。また、女性役員が 1 名もいない企業は 21 社から 10 社減少し、11 社となり、女性役員が 2 名以上いる企業は、39 社から 11 社増え、50 社となりました。デイビス・レポートが発表される前の、2010 年は、女性役員の増加が 0.3 ポイント、男性役員のみ企業が増え、女性役員が 2 名以上いる企業が 2 社増加であったことと比べると、女性の登用が急速に進んだといえるでしょう。FTSE100 社の中で最も女性役員の多い、ある酒造メーカーでは、9 名の役員のうち 4 名が女性で、比率は 44.4%であるほか、服飾メーカーや教育関連企業で女性役員が 3 割を超えています。

デイビス・レポートでは、各企業に対し自主的な女性役員比率の目標設定を求めており、特に FTSE100 社に対しては、過去の実績から換算し、25%以上の目標設定を推奨しました。FTSE の報告書によると、今年のような勢いが続けば、25%という目標は達成できる見込みであり、今後はより高い目標に向けた取り組みも期待されます。欧州委員会でも昨年 3 月から、女性役員の割合を 2015 年までに 30%、2020 年までに 40%に引き上げるよう、企業の自主的な取り組みを呼びかけてきました。2011 年 1 月時点でその比率は 1.9 ポイント増加し、13.7%となりましたが、目標の達成に企業の自助努力だけでは不十分であると判断し、法整備を検討しています。

多様な人材の活用と、グローバル化やガバナンス・リスク管理能力の強化に資するダイバーシティの柱の一つとして、女性の登用が注目されており、積極的な取り組みを行う企業も増えています。世界では、女性役員比率が高い企業のほうが、ROE（株主資本利益率）、ROS（売上高利益率）などの経営指標がよい傾向にある等の実証結果もでていきます²。女性のさらなる登用・育成に向けた、企業の積極的な取り組みに注目していきます。

¹ The Female FTSE board report 2012, Cranfield university School of Management, March 2012

² The Bottom line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards, Catalyst, October 2007