

リサーチ・クリップ

2013/8/2 No.53

リサーチ・クリップでは、最近関心の高まっている環境問題、企業の従業員・地域社会といった様々な社会との関わりなどに関する記事や、国内および海外における公募投信（以下、ファンド）の最新情報を紹介します。

ESG

AP2 スウェーデン上場企業における女性登用の状況をまとめたレポートを発表 (6月11日)

スウェーデンの年金基金 AP2 (Andra AP-fonden¹)は、同国上場企業における女性登用の状況をまとめたレポート「AP2 Index of Female Representation in publicly-quoted companies: boards, executive managements and employees」を発表した。

同レポートの調査²は、コーポレート・ガバナンスに関する調査会社である Nordic Investor Services が行った。AP2 と Nordic Investor Services は、2003 年から女性登用の状況のとりまとめを行っている。以下では、同レポートの主要部分を紹介する。

(1) 取締役会と執行役員会に占める女性比率

同レポートは、スウェーデンの取締役会と執行役員会³に占める女性の割合を集計し、発表している。取締役会に占める女性比率の上昇が 2002 年から 2010 年にかけて減速したのと比較して、執行役員会はゆっくりだが着実に上昇してきた。取締役会における女性比率は、2011 年の 22.9%をピークにこの 2 年間低下傾向にあり、

¹ スウェーデンでは、Andra AP-fonden など 6 つの公的年金基金は AP1~AP4、AP6、AP7 と呼ばれている。

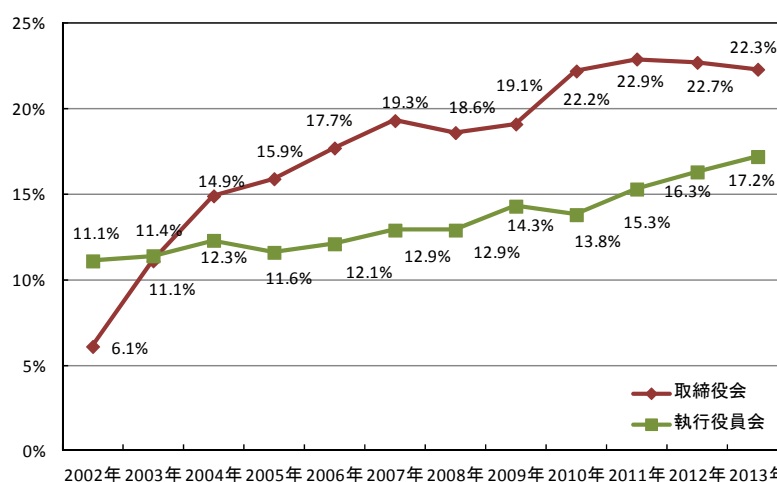
² 調査対象は 253 企業で、取締役会、執行役員会の人数は、それぞれ 1,671 人、1,751 人、うち取締役会議長、CEO は企業数と同数の 253 人となっている。取締役会、執行役員会のメンバーに関するデータは 2013 年 5 月時点である。

³ 本稿での取締役会（原文：Board）は、取締役会メンバーのうち、株主総会によって選出されたもののみを指す。例えば、スウェーデンでは、従業員 25 人以上の企業において、労働組合によって選ばれる従業員代表も取締役会に参加することができるが、これは含まない。同国では、取締役会是非業務執行機関であり、業務執行を行う CEO 等の執行役員会（原文：Executive Committee）メンバーを指名・監督することを主な役割としている。また、同国では、執行役員会メンバーは、CEO を除いて取締役会に参加することができず、取締役会メンバーとの重複は少ない。

2012年から2013年では、22.7%から22.3%となっている。一方、執行役員会に占める女性の割合は上昇を続け、同期間で16.3%から17.2%となっている。そのため、取締役会と執行役員会における女性比率の差は、2012年から2013年の間に6.4%から5.0%⁴と縮小した（図表1）。

また、同レポートでは、経営層における女性登用の進みが遅いことを指摘し「過去10年間の伸び率では、半数を女性が占めるようになるまで、取締役会で31年、執行役員会で52年かかる」と、より積極的な取組みを促している。

図表1 スウェーデン企業における取締役会と執行役員会に占める女性比率の推移



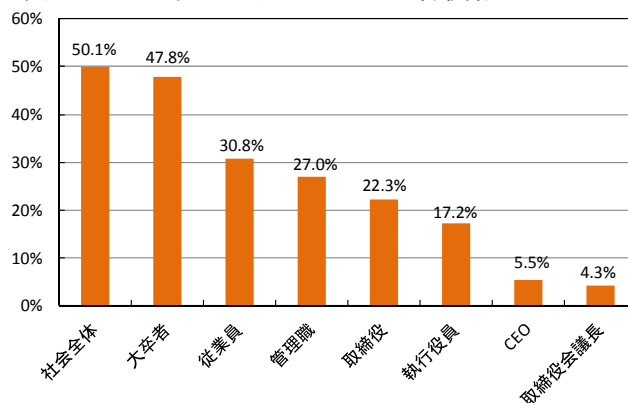
出所：AP2「AP2 Index of Female Representation in publicly-quoted companies: boards, executive managements and employees」をもとに NFI 作成

(2)女性のキャリアからのドロップアウト問題

スウェーデンでは、大卒者に占める女性比率は、47.8%とほぼ半数に達している。しかし、キャリアの各段階で様々な理由からドロップアウトする女性は男性と比べて多く、結果として企業内の役職が上がるにつれて女性比率は低下する。2013年において、企業内の各役職における女性比率は、従業員、管理職、取締役、執行役員、CEO、取締役会議長、のそれぞれで30.8%、27.0%、22.3%、17.2%、5.5%、4.3%となっている（図表2）。

⁴ 図表1中の値からの計算値は5.1%となるが、ここでは原文中の値である5.0%とした。

図表2 2013年のスウェーデンの各役職における女性比率

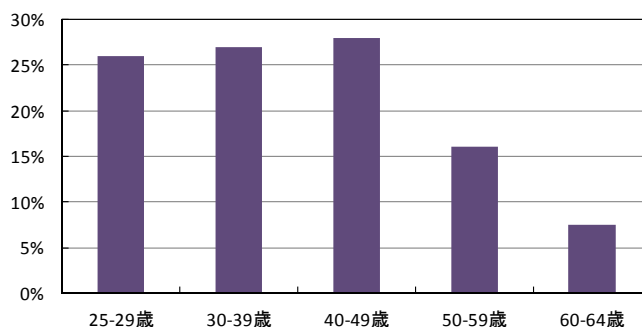


出所: AP2「AP2 Index of Female Representation in publicly-quoted companies: boards, executive managements and employees」をもとに NFI 作成

(3)年齢層による女性管理職比率の偏り

管理職に占める女性比率を年齢層別にみると、比較的若い層に偏っていることがわかる。2012年時点の管理職に占める女性の比率は、25-29歳で26%、30-39歳で27%、40-49歳で28%と、50歳未満では25%を超えているのに対し、それ以上では50-59歳で16%、60-64歳では8%弱となっている(図表3)。管理職になるよりも若い年齢で多くの女性がドロップアウトしてしまうのは長年の傾向である。その一方で、ゆっくりだった管理職に占める女性比率の増加が近年加速している。

図表3 2012年のスウェーデン企業における年齢層ごとの女性管理職比率



出所: AP2「AP2 Index of Female Representation in publicly-quoted companies: boards, executive managements and employees」をもとに NFI 作成

同レポートの全文は、下記 URL にて参照できる。

http://www.ap2.se/Global/Kvinnoindex/NIS%20AP2%20Kvinnoindex%202013%20130605_Final%20GB.pdf

(社会システム研究所 CSR 調査室 曾我 昂平)