

寄稿27

株主総会招集通知における女性・外国人・中途採用者の管理職への登用に関する開示状況の調査結果

宝印刷株式会社

ディスクロージャー研究二部研究課主任

下村 侑子

1. はじめに

2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コード（以下、「CGコード」という）で新たに補充原則2-4①において「女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。」とされた。

また、CGコードの要請に加え、2022年6月に公表された「金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ報告-中長期的な企業価値向上につながる資本市場の構築に向けて-」における「サステナビリティに関する企業の取り組みの開示」や「コーポレートガバナンスに関する開示」等に関して、制度整備を行うべきとの提言を受けて、2023年1月31日に「企業内容等の開示に関する内閣府令」等が改正され、2023年3月31日以後に終了する事業年度に係る有価証券報告書等からサステナビリティ情報等の開示が義務化された。

株主総会招集通知においては、サステナビリティ情報等について関係法令等で記載は求められていない。一方で上記のような改定・改正の影響を受け、株主総会招集通知においても女性・外国人・中途採用者の管理職への登用について任意で記載する事例が見受けられた。そこ

で、本レポートでは株主総会招集通知における女性・外国人・中途採用者の管理職への登用に関する記載状況を調査し、特に注目されている女性の管理職への登用について分析する。

2. 女性・外国人・中途採用者の管理職への登用に関する開示状況・開示内容の調査

2023年3月期決算上場会社のうち、継続会開催予定の1社を除く2,342社を対象に、株主総会招集通知において「女性・外国人・中途採用者の管理職への登用に関する開示状況」を調査した。当該内容につき、現状の数値や目標値など具体的に記載している会社は147社（6%）であった。

記載ありの会社のうち、女性の管理職への登用に関する記載が145社（99%）、外国人の管理職への登用に関する記載が17社（12%）、中途採用者の管理職への登用に関する記載が17社（12%）であった。女性の管理職登用に関する記載がほとんどであり、外国人及び中途採用者の管理職比率の記載は少ない。

そこで、女性の管理職への登用に関する記載について詳細な分析を行う。

3. 女性の管理職への登用の記載内容等詳細分析

(1) 記載ありのうち、業種・単元株主数・時価総額別の分析

東証業種別※1でみると、銀行（19%）、金融（除く銀行）（18%）、エネルギー資源（18%）、食品（11%）で他の業種より高い。

業種別			
業種		女性管理職の記載あり	
食品	91社	10社	11%
エネルギー資源	11社	2社	18%
建設・資材	222社	6社	3%
素材・化学	209社	16社	8%
医薬品	40社	2社	8%
自動車・輸送機	95社	7社	7%
鉄鋼・非鉄	66社	6社	9%
機械	161社	8社	5%
電気・精密	210社	7社	3%
情報通信・サービスその他	532社	26社	5%
電気・ガス	21社	1社	5%
運輸・物流	106社	6社	6%
小売	148社	4社	3%
商社・卸売	215社	12社	6%
銀行	84社	16社	19%
金融（除く銀行）	72社	13社	18%
不動産	59社	3社	5%
合計	2,342社	145社	6%

※1 東京証券取引所が、日本株の分類として伝統的に利用されてきた33業種分類を投資利便性を考慮して17業種に再編したものの（いわゆるTOPIX-17シリーズ）を基に区分している（https://www.jpx.co.jp/markets/indices/line-up/files/fac_13_sector.pdf）。

単元株主数別でみると、1万人以上5万人未満の区分では11%、5万人以上10万人未満の区分では16%、10万人以上の区分では23%と単元株主数が多くなるにつれ記載される傾向にある。また、時価総額別にみると、1千億円以上5千億円未満の区分では12%、5千億円以上1兆円未満の区分では25%、1兆円以上の区分では26%と時価総額が高くなるにつれ記載される傾向にある。

これらの会社は投資対象として、結果的に、多くの機関投資家や個人株主といった外部の目が入りやすくなると言える。従って、近年関心が高くなっている女性の管理職登用に関する記載内容を外部の目への直接的な開示書類である株主総会招集通知において記載する会社が増えているのではないだろうか。

単元株主数別			
単元株主数	女性管理職の記載あり		
10万人以上	96社	22社	23%
5万人以上～10万人未満	81社	13社	16%
1万人以上～5万人未満	678社	77社	11%
5千人以上～1万人未満	539社	16社	3%
1千人以上～5千人未満	795社	17社	2%
1千人未満	153社	0社	0%
合計	2,342社	145社	6%

時価総額別			
時価総額	女性管理職の記載あり		
1兆円以上	114社	30社	26%
5千億円以上～1兆円未満	87社	22社	25%
1千億円以上～5千億円未満	352社	43社	12%
5百億円以上～1千億円未満	236社	16社	7%
1百億円以上～5百億円未満	776社	28社	4%
1百億円未満	772社	6社	1%
合計	2,337社	145社	6%

(注) 期末時点の時価総額が不明の5社を除く

(2) 記載内容の分析

株主総会招集通知において女性の管理職への登用に関する記載を行っている145社のうち、記載の内容について現状の内容のみを記載している会社が36社(25%)、目標値のみを記載している会社が48社(33%)、現状の内容と目標値の両方を記載している会社が61社(42%)であった。前年と比較すると、現状の内容のみを記載している会社の割合は5ポイント増、目標値のみを記載している会社の割合は8ポイント減、現状の内容と目標値の両方を記載している会社の割合は5ポイント増となっており、記載する場合には現状と目標値を組み合わせる会社が増加している。

PRB(株価純資産倍率)^{※2}で見た場合、PBR 0.5倍以上1.0倍未満の区分では現状と目標値の両方を記載している会社は半数であり、他の区分よりも多くなっている。東京証券取引所は2023年3月31日に上場企業に対しPBR(株価純資産倍率)改善策の開示を要請しており^{※3}、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた現状分析、改善に向けた計画策定・開示、取り組みの実行が求められている。女性管理職の比率とPBRの関連性も指摘されていることから、特にPBRが1倍を切る区分で、人的資本経営に絡めて女性の管理職への登用の現状の数値と目標値を改善策の一環として記載する会社が増えているのではないだろうか。

PBR（株価純資産倍率）別

PBR倍率		現状・目標値の記載あり		
5倍以上	5社	1社	20%	
2倍以上～5倍未満	21社	8社	38%	
1.5倍以上～2倍未満	13社	4社	31%	
1.0倍以上～1.5倍未満	20社	9社	45%	
0.5倍以上～1.0倍未満	63社	32社	51%	
0.5倍未満	23社	7社	30%	
合計	145社	61社	42%	

※2PRB（純資産倍率）は各社の直近の有価証券報告書の数値に基づき集計した。

※3東京証券取引所「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について」（2023年3月31日）

（<https://www.jpx.co.jp/news/1020/cg27su000000427f-att/cg27su00000042a2.pdf>）。

（3）記載箇所・記載形式の分析

記載箇所は事業報告の「対処すべき課題」において記載している会社が78社（54%）と最も多い。中期経営計画の非財務目標やマテリアリティとしての記載や、ESGの取り組みやダイバーシティ、人的資本に関する取り組みと絡めての記載が見受けられる。その他、事業報告の「従業員の状況」において記載する会社が16社（11%）、巻末のご参考事項において記載する会社が15社（10%）、事業報告の「事業の経過及び成果」において記載する会社が12社（8%）と続いた。

記載形式は表によるものが79社（54%）と最も多く、文章で表す会社49社（34%）、図・グラフを用いた記載の会社が28社（19%）であった。表、文章、図やグラフ等の複数箇所記載する場合もある。中期経営計画の非財務目標やマテリアリティの記載、人的資本に関する取り組みにおいて女性管理職の説明をする場合には、表のみ・文章のみで説明するのではなく、表や文章、図を組み合わせて視覚的に見せる方が読み手側の理解を深めることができるのではないだろうか。

4. まとめ

本レポートでは株主総会招集通知における女性・外国人・中途採用者の管理職への登用に関する開示状況と、特に女性の管理職への登用に関する開示状況に焦点を当てて分析した。女性活躍の観点から上場企業の女性役員、とりわけ社内の業務執行取締役の登用人数や割合が今後は重要視されていくことが考えられるが、女性の社内取締役を登用するためにはその前段階として管理職への登用比率をどのように上げていくことができるかを考えていくことが重要である。現状の女性管理職の割合を把握し、人的資本に関する取り組みの中で目標値を定めて開示することは、今後さらに注目されるものと思われる。本調査では管理職への登用の開示内容として、現状の数値と目標値の記載に絞って調査したが、今後は女性管理職の登用を含めた人材育成方針が当該数値の根拠として開示されていくことが望まれる。

下村 侑子（しもむら ゆうこ）

宝印刷株式会社入社後、招集通知等の作成など会社法に関するアドバイザー業務に従事。

筑波大学人文社会ビジネス科学学術院ビジネス科学研究群法学位プログラム博士前期課程修了。