

## 女性取締役比率を含むイギリスの取締役会の多様性に関する開示規制の概要

企業法務/ヨーロッパニュースレター

2024年6月24日号

執筆者:

[山本 晃久](#)[a.yamamoto@nishimura.com](mailto:a.yamamoto@nishimura.com)[益田 美佳](#)[m.masuda@nishimura.com](mailto:m.masuda@nishimura.com)

## 目次

- I イギリスの取締役会の多様性に関する開示規制（上場規則）の概要
- II イギリスのコーポレートガバナンス・コード及び議決権行使助言機関の動向
- III 日本の取締役会における多様性に関する規制及び実務の動向
- IV イギリスと日本の比較 – 日本企業における留意事項

## I イギリスの取締役会の多様性に関する開示規制（上場規則）の概要

## 1. 概要

取締役会のダイバーシティとインクルージョンは、企業にとってますます重要となっている。イギリスの Financial Conduct Authority（以下「FCA」という。）が新たに導入した2022年4月1日以降に開始する会計年度を対象とする新上場規則<sup>1</sup>は、イギリスで設立された上場企業、及びFCA Official Listのうちプレミアム市場又はスタンダード市場に株式上場している海外企業を対象として、①取締役会の40%以上が女性で構成されているか、②取締役会の少なくとも1つの幹部職に女性が就任しているか、及び③取締役会のうち少なくとも1名が少数民族（人種）出身であるかという目標達成に関する「コンプライ・オア・エクスプレイン」ステートメント等の事項を、年次財務報告書（annual financial report）に記載して開示することを義務付けている。

FTSE350を構成するイギリス企業の取締役会における女性比率は、2024年2月時点で42%に達しているものの、指導的役割における女性比率は35%であり、男女格差は依然として存在する。FTSE Women Leaders Review<sup>2</sup>は、2025年末までに指導的役割の女性比率40%を達成するという目標を提言している。さらに、イギリスでは、取締役会における民族（人種）の多様性は、性別の多様性ほどは実現されていないものの、新上場規則では民族の多様性についても開示義務を課している。

## 2. FCAの新上場規則

<sup>1</sup> LR 9.8.6R(9) 及び LR 14.3.33R(1)

<sup>2</sup> FTSE Women Leaders Review は、取締役会及び指導的役割に占める女性の割合を向上させることを目的として、特にFTSE350の企業及び英国の大手民間企業50社を対象として任意の提言を行う、政府の支援を受けた企業主導の枠組みであり、多くの企業が参考にしている。

イギリスのFCAが導入した新上場規則は、①イギリスで設立された上場企業、及び②FCA Official Listのプレミアム市場又はスタンダード市場に株式上場している海外企業（オープンエンド型投資企業又はシェルカンパニーを除く）に対して適用される。

新上場規則は、2022年4月1日から始まる会計年度より、上記の適用対象となる企業に対して、以下の事項を年次財務報告書に記載して開示することを義務付ける。

- ① 取締役会に関して、以下の事項に関する「コンプライ・オア・エクスプレイン」ステートメントを、年次財務報告書にて開示しなければならない。
  - (a) 取締役会の40%以上が女性で構成されているか。
  - (b) 取締役会の少なくとも1つの幹部職（すなわち、議長（chair）、最高経営責任者（chief executive）、上席独立取締役（senior independent director）、又は最高財務責任者（chief financial officer）に女性が就任しているか。  
及び
  - (c) 取締役会のうち少なくとも1名が少数民族（人種）出身であるか。  
少数民族出身者とは、以下のカテゴリーのいずれかに属し、ホワイト・ブリティッシュ又はその他の白人（マイノリティ・ホワイト・グループを含む）のカテゴリーを除く。
    - ✓ アジア人/アジア系イギリス人
    - ✓ 黒人/アフリカ人/カリブ人/黒人系イギリス人
    - ✓ 混合/複数のエスニックグループ、及び
    - ✓ アラブ人を含むその他の民族グループ
- ② 取締役会メンバー、幹部職メンバー（すなわち、議長、最高経営責任者、上席独立取締役、及び最高財務責任者）、及び執行職メンバーに関する、性別又は性自認、及び民族的背景に関する数値データを、所定の様式<sup>3</sup>により、年次財務報告書にて開示しなければならない。
- ③ 上記①及び②の開示を行う目的で使用するデータ収集において企業がとったアプローチの説明を、年次財務報告書にて開示しなければならない。

上記①に関しては、FCAの上記目標の全てを達成できていない場合には、企業は、年次財務報告書において、(i)目標を達成できない旨、及び(ii)目標を達成できない理由を説明することが義務付けられている。すなわち、上記①の事項を達成（コンプライ）できない場合でも、当該理由の説明（エクスプレイン）を行う限り、新上場規則の違反にはならない。

なお、上記①は取締役会のみが対象であるが、上記②は取締役会に加えて、幹部職メンバー及び執行職メンバーも対象に含まれる点には留意が必要である。

<sup>3</sup> [LR 9 Annex 2 Data on the diversity of the individuals on a listed company's board and in its executive management - FCA Handbook](#)

[LR 14 Annex 1 Data on the diversity of the individuals on a listed company's board and in its executive management - FCA Handbook](#)

## II イギリスのコーポレートガバナンス・コード及び議決権行使助言機関の動向

### 1. イギリスのコーポレートガバナンス・コード

イギリスの Financial Reporting Council が策定・公表するコーポレートガバナンス・コードは、法的拘束力のない指針としてイギリスのプレミアム市場に株式上場している企業に対して適用されるものであり、直近では 2024 年 1 月 22 日に改訂されている（2025 年 1 月 1 日から適用）。

取締役の指名及びサクセションプランに関して定める Principles J は、2024 年の改訂により以下のように変更されている。

【改訂前】

“Appointments to the board should be subject to a formal, rigorous and transparent procedure, and an effective succession plan should be maintained for board and senior management. Both appointments and succession plans should be based on merit and objective criteria **and, within this context, should promote diversity of gender, social and ethnic backgrounds, cognitive and personal strengths.**”

【改訂後】

“Appointments to the board should be subject to a formal, rigorous and transparent procedure, and an effective succession plan for the board and senior management should be maintained. Both appointments and succession plans should be based on merit and objective criteria. **They should promote diversity, inclusion and equal opportunity.**”

2024 年の改訂後のコーポレートガバナンス・コードでは、上記の黒太字の部分が変更されており、取締役の指名及びサクセションプランに関して **diversity, inclusion and equal opportunity** を促進すべきとの表現に書き換えられた。これは、改訂前の表現では性別、社会的及び民族背景の多様性に限定されているため、それ以外の様々な領域の多様性や、inclusion 及び equal opportunity を含めて促進すべきであるという意図を示したものであると考えられる。

### 2. イギリスの上場企業に対する議決権行使助言機関の動向

議決権行使助言機関である ISS が 2024 年に発表した「United Kingdom and Ireland Proxy Voting Guidelines Benchmark Policy Recommendations」では、取締役会の多様性に関して以下の方針を示している。

【性的多様性】

- ① イギリスのプレミアム市場及びスタンダード市場上場企業に関して、取締役会の多様性に関する FCA の新上場規則（上記 I 2. ① (a) の取締役会の 40%以上が女性で構成されているか、及び (b) の取締役会の少なくとも 1 つの幹部職に女性が就任しているかの目標を含む）に基づく開示義務の要件を満たしていない場合、原則として、指名委員会委員長（又は他の取締役）の選任議案に対する反対推奨を検討する。
- ② 時価総額 5 億ポンド以上の AIM 上場企業に関して、取締役会に 1 名も女性がいない場合、原則とし

て、指名委員会委員長（又は他の取締役）の選任議案に対して反対推奨する。

#### 【民族的多様性】

- ① プレミアム市場及びスタンダード市場上場企業に関して、取締役会の多様性に関する FCA の新上場規則（上記 I2. ① (c) の取締役会のうち少なくとも 1 名が少数民族出身であるかの目標を含む）に基づく開示義務の要件を満たしていない場合、原則として、指名委員会委員長（又は他の取締役）の選任議案に対する反対推奨を検討する。
- ② 時価総額 5 億ポンド以上の AIM 上場企業に関して、2024 年までに少なくとも 1 名の少数民族出身者を取締役に登用していない場合、原則として、指名委員会委員長（又は他の取締役）の選任議案に対して反対推奨する。

また、同じく議決権行使助言機関である Glass Lewis の「2024 Benchmark Policy Guidelines — United Kingdom」では、取締役会の多様性に関して以下の方針を示している。

#### 【性別的多様性】

- ① FTSE350 企業を取締役会には少なくとも 33%が性別の多様な取締役で構成されることを、またイギリスの全ての上場企業を取締役会には少なくとも 1 名の性別の多様な取締役を登用することを期待する。これらの目標に合致しない場合、原則として、指名委員会委員長（またはそれに準ずる者）の選任議案に対して反対推奨する。
- ② FTSE350 企業を取締役会は 2025 年までに女性比率 40%を実現すべきである。また、FCA の新上場規則に基づき、対象企業は上記 I2. ① (a) の取締役会の 40%以上が女性で構成されているか、及び (b) の取締役会の少なくとも 1 つの幹部職に女性が就任しているかという目標達成に関する「コンプライ・オア・エクスプレイン」ステートメントを開示する必要がある。これらに関する取締役会の進捗が不十分であり、問題に対処するための説得力のある説明や計画を開示しない場合には、指名委員会委員長の選任議案に対する反対推奨を検討する。

#### 【民族的多様性】

- ① FTSE350 企業について、FTSE100 企業は 2021 年末まで・FTSE250 企業は 2024 年末までに、少なくとも 1 名の少数民族出身取締役を登用するべきであるとするパーカー・レビュー<sup>4</sup>の目標に関する進捗状況を十分に開示することを期待する。FTSE100 企業を取締役会であって、少数民族出身の取締役を 1 名も選任せず、かつ明確で説得力のある開示を行わない場合には、原則として、指名委員会委員長の選任議案に対して反対推奨する。
- ② FCA の新上場規則に基づき、対象企業は上記 I2. ① (c) の取締役会のうち少なくとも 1 名が少数民族出身であるかという目標達成に関する「コンプライ・オア・エクスプレイン」ステートメントを開示すべきである。取締役会の進捗が不十分であり、問題に対処するための説得力のある説明や計画を開示しない場合には、指名委員会委員長の選任議案に対する反対推奨を検討する<sup>5</sup>。

上記の通り、ISS や Glass Lewis といった議決権行使助言機関が、イギリスの新上場規則の内容等を考慮し

<sup>4</sup> パーカー・レビューは、イギリスのビジネス・通商省も支持しているものであり、イギリスの取締役会の民族的・文化的多様性の改善を促す任意の提言である。

<sup>5</sup> 正当な株主の懸念に対処できないような酷いケースでは、指名委員会委員長の選任に対して反対推奨する。

た上で、取締役会の多様性に着目して指名委員会委員長等の選任議案に関して反対推奨を行う場合があることを公表している。これにより、機関投資家を中心とする株主の投資行動に影響を与え、イギリスの上場会社の取締役会の多様性の実現に寄与している面もあると考えられる。

### III 日本の取締役会における多様性に関する規制及び実務の動向

#### 1. 日本の上場企業における女性役員比率の実態

日本のプライム市場上場企業の役員（取締役、監査役及び執行役）に占める女性の割合は、2023年7月時点で13.4%にとどまっている。また、日本の上場企業全体では、これよりも更に低く、10.6%にとどまっている。さらに、2023年時点においてプライム市場上場企業の約10%の企業に女性役員が一人もいない状況にある。

日本企業の女性役員比率は過去10年間で徐々に上昇してきているものの、日本を除くG7諸国やOECD諸国の平均とのギャップは依然として大きく、2022年時点で、日本を除くG7諸国の平均は38.8%であり、OECD諸国の平均は29.6%である。

また、女性役員の役職に関して、男性役員の60.4%が社内登用であるのに対し、女性役員の87.0%が社外役員という状況であり、仮に女性役員が登用されていたとしても、社内の従業員からの登用ではなく、社外の女性人材を社外役員として登用していることが多い状況といえる。多くの企業は、まずは社外取締役等で外部から女性を確保し、将来的に社内での育成した女性人材を取締役として登用するプランを描いていると考えられるが、社内の女性幹部候補の育成にも十分なリソースを投入する必要があるだろう。

#### 2. 有価証券上場規程

日本では、女性活躍・男女共同参画の重点方針2023（女性版骨太の方針2023）による提言を受けて、2023年10月より、有価証券上場規程第445条の7及び別添2において、プライム市場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として、以下の内容が定められた。

- 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30%以上とすることを目指す。
  - ③ 東証は、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。

中間的な目標として、2023年12月に「第5次男女共同参画基本計画」（以下「5次計画」という。）において、2025年までの新しい成果目標として、東証プライム市場上場企業の役員に占める女性の割合を19%とすること等を決定した。なお、試算では、上記①が実現した場合には、日本のプライム市場の上場企業の女性役員比率が凡そ19%になるという。

また、2024年6月に公表された女性活躍・男女共同参画の重点方針2024（女性版骨太の方針2024）では、政府は一丸となって5次計画を着実に実行していくことを確認し、その上で、5次計画で決定した成果目標の達成や施策の実施に向けた取組を更に具体化する事項及び新たに取り組む事項として、①企業等における女性活躍の一層の推進、②女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進、③個人の尊厳と安



心・安全が守られる社会の実現、④女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化について、政府全体として今後重点的に取り組むべき事項等を定めている。

もともと、これらはあくまで法的拘束力のない目標であるため、もし仮に東証プライム市場上場企業が目標を達成できなかったとしても、何らかの義務違反となるわけではなく（目標未達に関する理由説明を行う義務も発生しない）、罰則は発生しない。それゆえ、各企業により進捗に差異があるのが現状である。

### 3. 日本のコーポレートガバナンス・コード

日本のコーポレートガバナンス・コードは、東証のガイドラインであるため法的拘束力はなく、違反しても罰則を課せられるものではないが、東証の公表措置の対象にはなり得るものである。また、各上場会社のコーポレートガバナンス・コードの遵守状況及び遵守をしていない場合の理由は、投資家との対話の観点からコーポレートガバナンス報告書を通じて開示されるため、各上場会社としてはコーポレートガバナンス・コードの内容に強い関心を有している。日本のコーポレートガバナンス・コードでは、取締役会の多様性に関する規定として、以下の内容がある。

- 【原則 2-4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】  
上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、**社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保**を推進すべきである。
- 【補充原則 2-4①】  
上場会社は、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。また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。
- 【原則 4-11. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】  
**取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。**また、監査役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が 1 名以上選任されるべきである。取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

原則 4-11.は、取締役会における役員のジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性を考慮するべきとするものの、例えば女性役員の具体的な数値目標等は設定していない。

金融庁が 2024 年 6 月に公表した「コーポレートガバナンス改革の実践に向けたアクション・プログラム 2024「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」意見書（7）」では、サステナビリティを意識した経営における課題として、ダイバーシティの確保に向けては、数値目標を達成するのみならず、必要な能力を有していることや、社内での人材育成が重要であるとの指摘

がある。加えて、グローバル人材やジェンダーといった観点での多様性を意識するのみならず、これらを踏まえた「意見」の多様性を確保し、多様な観点から経営課題を議論することが、中長期的な企業価値の向上に資するとの指摘がある。また、今後の方向性として、ダイバーシティの確保に向けては、企業の特性や成長段階に応じ、多様性の確保や人材育成方針の策定を含め、人的資本への投資等に配慮することが必要であり、このような観点を踏まえ、国際的な比較可能性を確保したサステナビリティ情報の開示・保証のあり方を検討するとともに、サステナビリティを意識した経営に関する具体的な事例を関係者間において共有すべきである旨が論じられている。

#### 4. 議決権行使助言機関の動向

ISSが2024年2月1日に発行した「2024年版 日本向け議決権行使助言基準」では、取締役選任議案に関して、監査役設置会社、指名委員会等設置会社、及び監査等委員会設置会社において、株主総会後の取締役会に女性取締役が一人もいない場合、経営トップである取締役の選任議案に対して、原則として反対を推奨するとされている。

また、Glass Lewisの「2024 Benchmark Policy Guidelines — Japan」では、ジェンダー・ダイバーシティに関して、以下の方針を示している。

- ① プライム市場上場企業の実業取締役会には、最低でも10%以上の多様な性別の実業取締役を求める。この基準を満たさない場合、監査役会設置会社又は監査等委員会設置会社では取締役会議長、指名委員会等設置会社では指名委員会委員長に対して、反対助言を行う。2026年以降に開催される株主総会より、プライム市場上場企業の実業取締役会には、最低でも20%以上の多様な性別の実業取締役を求める。2026年以降、この基準を満たさない場合、監査役会設置会社または監査等委員会設置会社では取締役会議長、指名委員会等設置会社では指名委員会委員長に対して、反対助言を行う。
- ② プライム市場以外の上場企業<sup>6</sup>には、現行のジェンダー・ダイバーシティの方針を引き続き適用し、多様な性別の役員（取締役・監査役及び指名委員会等設置会社における執行役）を最低1名求める。この基準を満たさない場合、監査役会設置会社又は監査等委員会設置会社では取締役会議長、指名委員会等設置会社では指名委員会委員長に対して、反対助言を行う。プライム市場以外に上場している監査役会設置会社については、取締役会と監査役会とを合わせて多様な性別の役員を最低1名求める。また、指名委員会等設置会社については、ジェンダー・ダイバーシティの方針を適用する際、取締役に加えて執行役も考慮する。

上記の通り、ISSやGlass Lewisといった議決権行使助言機関が、女性役員が少ない企業の実業選任議案に対して反対推奨をしている。また、実態として、女性取締役・女性監査役が不在（0名）の場合における、役員（会長・社長）選任議案における国内外投資家の平均反対率は近時大幅に上昇している。

これらの動きを受けて、議決権行使基準において対象市場の拡大や女性役員の人数要件の引上げを実施済み又は検討中の機関投資家もいるところであり、今後反対率は更に上昇する可能性がある。

---

<sup>6</sup> プライム市場以外に上場している企業については、ダイバーシティ促進に関する企業の開示情報を精査し、現状の不十分なダイバーシティに関する十分な説明、今後の改善計画や取り組み等が開示情報において確認できる場合、不十分なジェンダー・ダイバーシティを理由とする反対助言を控える場合もあるとしている。

## IV イギリスと日本の比較 – 日本企業における留意事項

女性役員比率の算定の基礎になった対象企業数、対象企業が持つコーポレートガバナンス体制やコーポレートカルチャー、及び背景にある文化や歴史等が異なるため、単純比較はできないものの、実態として、日本の上場企業における女性役員の割合は、イギリス等の諸外国と比べて極めて低いのが現状といえる。

日本においても、①金融庁等において、ダイバーシティの確保のために国際的な比較可能性を確保したサステナビリティ情報の開示・保証のあり方を検討することが議論されていることや、②国内外の機関投資家等において、女性役員が少ない企業の取締役選任議案に反対する動きが高まっていることから、特に日本の上場企業としては今一度取締役会の多様性の見直しを図るべきであると考えられる。

取締役会の多様性に関する開示規制について、イギリスの新上場規則では、対象企業に対して取締役会の40%以上が女性で構成されているか等の事項に関する「コンプライ・オア・エクスプレイン」ステートメントの開示を義務付ける点で、法的拘束力のない日本の関連規定に比べて、対象企業に対して強力なコミットメントを要求するものであるといえる<sup>7</sup>。今後は、日本においても、イギリスの新上場規則のように、有価証券上場規程やコーポレートガバナンス・コードにおいて、例えば取締役会における女性比率が30%であることといった具体的な数値目標を設定した上で、法的拘束力のある「コンプライ・オア・エクスプレイン」ステートメントの開示義務を課すことが検討される可能性もある。なお、欧州においては、さらに進んで女性取締役に関するクォータ制を導入している国（フランスなど）もあり、これらの諸外国の動向も参考にされていくと考えられる。

また、取締役会における少数民族（人種）の多様性<sup>8</sup>については、日本には、コーポレートガバナンス・コードの原則4-11.において、取締役会は国際性を備えることが望ましい旨を規定するのみであり、女性役員比率のような検討や議論が十分なされていない状況といえる。この点についても、今後さらなる検討や議論が蓄積されていくと考えられる。

以上の通り、日本企業としては、今後の取締役会の多様性に向けた規制に関する動向やアップデートに注視し、規制に柔軟に対応できるように準備しておくことが必要となる。イギリスの取締役会の多様性に関する開示規制や、実態として取締役会が多様性を保有しているという事実は、日本企業の取締役会の多様性に関する検討や議論の大きく先を行くものであり、将来的に日本でも同種の規制等が導入される可能性があるため、その動向は参考になると考えられる。

<sup>7</sup> イギリスの新上場規則において、「目標を達成する義務」までは課さないものの、達成できない場合にはその理由を説明する義務を課すという「コンプライ・オア・エクスプレイン」の義務を課すという点で、今後日本において同種の規制を検討する際に参考になるものと考えられる。

<sup>8</sup> 現時点においても、日本の上場会社において例えば外国人取締役を登用すべきといった議論はなされている。



当事務所では、クライアントの皆様のビジネスニーズに即応すべく、弁護士等が各分野で時宜にかなったトピックを解説したニュースレターを執筆し、随時発行しております。N&A ニュースレター購読をご希望の方は [N&A ニュースレター 配信申込・変更フォーム](#) よりお手続きをお願いいたします。

また、バックナンバーは [こちら](#) に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本ニュースレターはリーガルアドバイスを目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法又は現地法弁護士の適切なアドバイスを求めているいただく必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所又は当事務所のクライアントの見解ではありません。

西村あさひ 広報課 [newsletter@nishimura.com](mailto:newsletter@nishimura.com)