

日本企業の取締役会におけるジェンダー多様性からみた **tokenism** の検証 ーコーポレートガバナンスコード導入黎明期の分析から

武蔵大学 中嶋幹

青山学院大学 白須洋子

インベスコ・アセット・マネジメント株式会社 小寺英司

企業の取締役会における **tokenism** の存在の有無は、世界中の企業にとって **gender** 多様性の観点から役員を登用するに際し必ずついてまわる問題である。本稿は、新しい企業改革であるガバナンス制度の改革施行直後の日本企業に対して、**tokenism** が存在していたかどうかを女性社外取締役の任用を例に検証した。日本では **Abenomics** による女性活用政策の後、コーポレートガバナンス改革の一つとして、2名の社外取締役任用等の取締役会の改革を含む **CG** コードが初めて導入された。これを、所謂 **natural experiment** として、諸外国で観察されているような **tokenism** が、女性の社会活躍度が最も低い国である日本においても生じていたかどうかを調べた。

実証分析の結果、**CG** コードの導入の黎明期においては、女性社外取締役の任用はあったものの低い水準であり、しかも一部で **tokenism** の傾向が見られた。企業は、**CG** コードの外形基準を満たすために2名の社外取締役登用に注力し、最初に男性社外取締役を登用し、2人目の社外取締役を **tokenism** として女性を登用していた。また、日本独自の取締役会の役職として監査役があるが、2人目の社外取締役に女性が登用される場合には **tokenism** を伴うこともわかった。しかし、経験値やスキルが高いことが想定される多忙な女性社外取締役を登用する場合、**tokenism** の傾向は見られなかった。さらに、財務的業績と女性社外取締役との間には有意な関係は認められなかった。