

女性役員の登用と利益マネジメント

海老原崇専門ゼミナール第 3 部
経済学部 金融学科 4 年
駒場美樹 丹野紗理菜 中祖昂也
西澤英理奈 山下和音

要旨

近年、女性活躍推進の重要性が増加し、日本政府は上場企業における女性役員比率を 2020 年までに 30% とすることを目標として、2013 年 4 月に全上場企業へ役員に女性を 1 人以上登用するよう要請している。しかしながら、女性役員比率は依然低い水準にとどまっており目標達成には程遠い状況である。日本は他の先進国に比べ女性役員の割合が少なく、そもそも女性役員を採用していない企業も多いことがこの原因となっている。

このような日本の現状を踏まえ、本研究では、日本の上場企業のトップマネジメントにおける女性役員の登用と利益マネジメントとの関係の実証的な検証を行った。女性役員は男性中心の同質的な取締役会における「完全なる外部者」であり、取締役会における様々な意見や質問の増加、役員間の意見等の衝突をもたらし、個々の役員ならびに取締役会の独立性を高めると考えられる。独立性の高い取締役会は、モニタリング機能の強化を通じて、株主と経営者間の情報の非対称性をもたらす経営者の裁量行動、特に裁量的な利益マネジメントを抑制すると考えられる。

以上の観点から、本研究では「女性役員の登用は、経営者による利益マネジメントを抑制する」とする仮説を設定し、裁量的アクルーアルズの水準（絶対値）を利益マネジメントの代理変数として、女性役員の有無に関するダミー変数との関係を検証した。分析の結果、女性役員の有無に関するダミー変数の係数は有意に負となり、本研究の仮説は支持された。一方、女性役員比率を用いた場合は、裁量的アクルーアルズの水準との統計的に有意な関係は観察されなかった。この結果は、女性役員比率の向上ではなく、女性役員を登用していない企業が女性役員を登用することこそが、取締役会の独立性の向上に役立つことを示している。

本研究の結果は、インドで義務付けられている「One Woman Quota」の導入が、日本における女性役員登用によるコーポレート・ガバナンスの効率性向上に適していることを示唆している。日本の現状に鑑みると、「One Woman Quota」は企業に対する負担が小さく、社会における男女共同参画の観点からも実効的な政策であるといえる。すべての企業に最低 1 人の女性役員が登用されれば、取締役会のモニタリング機能の強化と経営者の裁量行動の抑制が期待される。