

2019年度しあわせ研究

企業における人材多様性の向上が業績に与える効果のパネルデータ分析

研究員 瀬古美喜  
新倉博明



本研究は企業の取締役会における人材多様性が、企業業績に与える効果を統計的に分析するものである。少子高齢化が進む日本において、女性の活躍が日本経済を牽引する一つの原動力となることに疑いの余地はなく、SDGsにおいてもジェンダー平等の実現が掲げられている。女性役員の増加が企業業績を高めていることを経済学的に示すことができれば、企業は率先して女性役員の登用を増加させるはずである。本研究の狙いはそこにある。

2015年度のデータによると、国内四市場における平均女性取締役割合は3.4%(一部上場企業は3.6%、二部上場企業は2.9%、マザーズ上場企業は4.5%、ジャスダック上場企業は3.1%)であった。

そして、我々の分析の結果、一部上場企業においてのみ女性取締役割合の向上が業績(自己資本利益率、総資産利益率、トビンのQ)を向上させる効果が観察された。更に、一部上場企業においては、女性社内取締役が業績向上に与える効果の方が、女性社外取締役が与える効果よりも大きいことがわかった。

これは、女性役員の増加を目標とする際に、単純に女性取締役の数に注目すればよいものではなく、女性社外取締役と女性社内取締役にわけて目標を作ることが重要であることを示している。現在の安倍内閣は、上場企業に対して「少なくとも一人は女性を役員に登用して頂きたい」と要請している。これに対して企業が要請に応えるために、女性社外取締役を一人だけ登用している場合、業績への実質的效果は小さい可能性が高い。こうした現象は「ウィンドウ・ドレッシング(Window dressing)」と呼ばれている。重要なことは、企業は社内人材から役員へ昇進していく土壌を醸成することである。

2019年度の本研究の成果として、国際学術論文(International Journal of Economic Policy Studies)への掲載、国内雑誌(女性科学研究者の環境改善に関する懇談会Newsletter 39号)への寄稿、実務家向けの講演(特定非営利活動法人日本コーポレート・ガバナンス・ネットワーク・ダイバーシティ部会)、省庁との意見交換を行うことで、本研究結果を広く研究者、実務家、省庁に向けて報告した。

今後は理論的なメカニズムの解明と統計手法の改良によって、より分析の精緻化に努めていきたい。