

## 【研究ノート】

## 日本の銀行における女性役員の登用状況

田 中 孝 憲

## I. はじめに

企業統治における女性が果たす役割の重要性が広く認識され、上場企業を中心に女性役員を増やすことが求められている。女性が高齢男性中心の取締役会に加わることによって異なる視点や価値観がもたらされ、取締役会の多様化が進み、企業統治が向上すると期待されている。

銀行業界も他の産業と同様に、性別による取締役会の多様化が重視されるようになっている。金融危機は銀行の過剰なリスク行動が主な要因であり、リスク管理の失敗は経営者の責任であるとされている。これは、銀行の企業統治が効率的に機能しなかった可能性が高いと考えられている。銀行の企業統治は経済全体の金融システムの安定化に影響を及ぼすので、規制監督当局にとって銀行の企業統治の改善は重要な責務となっている。これまで海外の銀行の女性役員の研究が報告されている (Pathan and Faff, 2013; Berger et al., 2014; García-Meca et al., 2015; Farag and Mallin, 2017; Owen and Temesvary, 2018; Fan et al., 2019; Abou-El-Sood, 2021; Cardillo et al., 2021; Mollah et al., 2021; Kara et al., 2022; Tampakoudis et al., 2022)。しかし、日本の銀行の女性役員の登用状況に関する研究は存在しない。

本研究の目的は、地方銀行に着目し、日本の銀行の女性役員の登用状況を明らかにすることである。特に、コーポレートガバナンス・コードは女性役員の増加に寄与したのかも検証を行う。2015年6月に施行されたコーポレートガバナンス・コードは、東京証券取引所が上場企業の実効的な企業統治を実現するための主要原則をまとめたのである。上場企業がこれらを適切に実践することによって、持続的な成長と企業価値の向上が期待されている。この原則の中で、性別を含めた取締役会の多様性が求められている。2018年6月にはコーポレートガバナンス・コードの改訂が行われた。銀行がコーポレートガバナンス・コードを遵守したならば、2015年度以降女性役員が増えると予想される。

構成は以下の通りである。第2章ではデータについて説明し、第3章では銀行の女性役員の登用状況を報告し、第4章では結論を述べる。

## Ⅱ. データ

本研究の分析対象は、地方銀行と第二地方銀行である。地方銀行に着目するのは、都市銀行や信託銀行とは異なり上場している銀行の数が多く、女性役員に関する情報が入手しやすいからである。

分析に必要なデータは、東洋経済新報社が出版している「役員四季報」から入手した。この資料の特徴として、全上場企業の役員に対して、氏名、役職、社外取締役・社外監査役の区別、最終学歴、持株数などに関する情報が掲載されていることである。「役員四季報」は毎年発行され、各年の7月末時点の役員情報を掲載している。これにより、女性役員の時系列データを構築することが可能となる。

残念ながら、「役員四季報」には女性役員に関する情報は十分に掲載されていない<sup>1)</sup>。「2010年版役員四季報」から女性役員情報が初めて掲載され、「2011年版役員四季報」から全産業の上場企業の女性役員数の推移が掲載され始めた。しかし、各企業の女性役員情報は掲載されていないので、役員を性別を特定する必要がある。本研究では、Tanaka (2019) をもとに女性役員を識別した。女性役員の登用状況は、女性役員比率(役員数に占める女性役員の割合)で測る。

対象期間は、2009年度から2018年度の10年間である<sup>2)</sup>。この期間には、2015年度のコーポレートガバナンス・コードの施行、2018年度のコーポレートガバナンス・コードの改訂が行われた期間が含まれている。

## Ⅲ. 女性役員の登用状況

図1は、上場している地方銀行と全産業の上場企業を対象にした女性役員比率の推移を示している。銀行の女性役員比率の平均値は2.6%、全産業の上場企業の女性役員比率の平均値は2.3%である。これは、Pathan and Faff (2013) のアメリカのデータとは異なり、日本の銀行の女性役員比率は他の産業と同じ水準であることを示している。コーポレートガバナンス・コードの施行前の期間である2009年度から2014年度にかけては、銀行の女性役員比率の平均値は2.6%、全産業の上場企業の女性役員比率の平均値は2.3%である。コーポレートガバナンス・コードが施行された2015年度から2018年度の期間においては、銀行の女性役員比率の平均値は4.8%、全産業の上場企業の女性役員比率の平均値は3.5%である。これは、2015年度にコーポレート

1) 内閣府男女共同参画局では上場企業の女性役員情報を公表している。

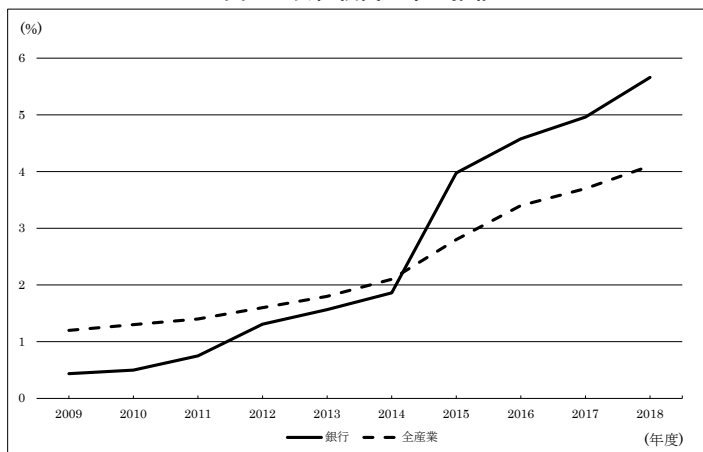
<https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/yakuin.html>

2) 期間中に新規に上場した銀行、上場廃止した銀行も分析対象に含めている。

ガバナンス・コードが施行されて以降女性役員が増加したことを示している。特に、この傾向は銀行の方が顕著であった。銀行においては、2014年度は1.9%、2015年度は4.0%であるのに対して、全産業では2014年度は2.1%、2015年度は2.8%である。コーポレートガバナンス・コードが改訂された2018年度においては、銀行は2017年度5.0%から2018年度5.7%に上昇した。全産業は、2017年度3.7%から2018年度4.1%に上昇した。

残念ながら、銀行の女性役員比率は依然として低く、女性役員のほとんどは社外の女性であり、内部から昇進した女性はほとんどいない。これは将来の役員候補となる管理職の女性が少ないことが原因であると考えられる。女性役員を増やすためには当面社外から招聘する必要があるが、女性管理職の育成が急務となっている。

図1 女性役員比率の推移



(出典) 筆者作成，役員四季報

#### IV. おわりに

本研究では、日本の銀行の女性役員の登用状況を明らかにした。多くの国や地域で銀行の女性役員に関する研究が行われているが、日本の銀行の女性役員の登用状況はよく知られていない。上場している地方銀行を対象に女性役員の登用状況を明らかにし、コーポレートガバナンス・コードの施行後女性役員の数は増えたのか検証を行った。

2009年度から2018年度の10年間において、銀行の女性役員比率は増加傾向であった。全産業の女性役員比率の水準と比べてもあまり違いはなかった。また、2015年度のコーポレートガバナンス・コードの施行以降、女性役員の数が増え、女性役員比率も上昇した。しかし、女性役員の多くは社外から招聘された女性であり、内部から昇進した女性はほとんどいなかった。

しかし、本研究では銀行の女性役員の登用が進むことによって企業行動や企業業績が変化する

るのか検討を行っていない。特に、女性役員比率の上昇が企業価値の向上をもたらすのか検証することによって女性役員を増やす政策の妥当性を示すことができるが、今後の研究課題としたい。

#### 謝辞

本研究は、2019年度関西大学若手研究者育成経費の助成を受け、その成果を公表するものである。

#### 参考文献

- Abou-El-Sood, H., "Board Gender Diversity, Power, and Bank Risk Taking," *International Review of Financial Analysis*, Vol. 75, 2021, 101733.
- Berger, A. N., Kick, T., Schaeck, K., "Executive Board Composition and Bank Risk Taking," *Journal of Corporate Finance*, Vol. 28, 2014, pp. 48-65.
- Cardillo, G., Onali, E., Torluccio, G., "Does Gender Diversity on Banks' Boards Matter? Evidence from Public Bailouts," *Journal of Corporate Finance*, Vol. 71, 2021, 101560.
- Fan, Y., Jiang, Y., Zhang, X., Zhou, Y., "Women on Boards and Bank Earnings Management: From Zero and Hero," *Journal of Banking and Finance*, Vol. 107, 2019, 105607.
- Farag, H., Mallin, C., "Board Diversity and Financial Fragility: Evidence from European Banks," *International Review of Financial Analysis*, Vol. 49, 2017, pp. 98-112.
- García-Meca, E., García-Sánchez, I. M., Martínez-Ferrero, J., "Board Diversity and its Effects on Bank Performance: An International Analysis," *Journal of Banking and Finance*, Vol. 53, 2015, pp. 202-214.
- Kara, A., Nanteza, A., Ozkan, A., Yildiz, Y., "Board Gender Diversity and Responsible Banking During the COVID-19 Pandemic," *Journal of Corporate Finance*, Vol. 74, 2022, 102213.
- Mollah, S., Liljeblom, E., Mobarek, A., "Heterogeneity in Independent Non-executive Directors' Attributes and Risk-taking in Large Banks," *Journal of Corporate Finance*, Vol. 70, 2021, 102074.
- Owen, A. L., Temesvary, J., "The Performance Effects of Gender Diversity on Bank Boards," *Journal of Banking and Finance*, Vol. 90, 2018, pp. 50-63.
- Pathan, S., Faff, R., "Does Board Structure in Banks Really Affect their Performance?" *Journal of Banking and Finance*, Vol. 37, 2013, pp. 1573-1589.
- Tampakoudis, I., Nerantzidis, M., Eweje, G., Leventis, S., "The Impact of Gender Diversity on Shareholder Wealth: Evidence from European Bank M&A," *Journal of Financial Stability*, Vol. 60, 2022, 101020.
- Tanaka, T., "Gender Diversity on Japanese Corporate Boards," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 51, 2019, pp. 19-31.