

オープン カレッジ

日本社会では、伝統的に女性活躍が遅れていた。2014年は、故安信総理の下で「Womenomics」という女性活躍実現が社会に活力をもたらすという方針が発表され、その下で、上場企業に対する女性役員登用の機運が高まった。

同時に日本社会では、女性役員比率が歐米に比べて

日本社会では、伝統的に女性活躍が遅れていた。2014年は、故安信総理の下で「Womenomics」という女性活躍実現が社会に活力をもたらすという方針が発表され、その下で、上場企業に対する女性役員登用の機運が高まった。

同時に日本社会では、女性役員比率が歐米に比べて

女性役員の登用

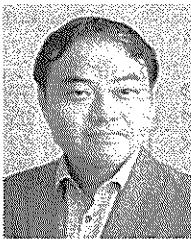
年度には、平均11・4%程度まで女性役員比率が増えているが、欧米諸国の中でもかなり低い。また、日本社会では、女性役員の役割に対する懐疑的な意見も多い。

それでは、経済学・ファイナンスの分野において、女性役員の役割はどういうに考えられているのだろか？ オックスフォード大学のファイナンス学者であるRenee Adams教

企業経営をどう変えるのか

低く抑えられ、日本版「コーポレート・ガバナンスコード」を15年に制定、18年に改訂された。

21年に改訂されたとして、坂和秀晃



名古屋市立大学大学院
経済学研究科准教授

さかわ・ひであき コーポレート・ガバナンス、ファイナンス、大阪大学産業経済学研究科。博士（経済学）。1979年生まれ。

授業によれば、「女性役員の方が男性中心のネットワークから独立してるので、経営陣の暴走を止めやすくなる」という実証結果や、「特定の部署に関する取締役としては、女性役員の方が男性役員よりも能力を發揮しやすくなる」という実証結果などがある。

一方が男性中心のネットワークから独立してるので、経営陣の暴走を止めやすくなる」という実証結果や、「特定の部署に関する取締役としては、女性役員の方が男性役員よりも能力を發揮しやすくなる」という実証結果などがある。

政府による規制があるため、業へのハールは、「企業・社会をよりよく『デザインする』ために施行されてくるものである」。その意味では、「女性役員登用」という方針に限らず、欧米諸国の中でも、企業にとって「女性登用」が求められる。

ただし、この議論が必ずしも「女性登用」を顧みるのではなく、企業においても、女性登用を適切に登用す

れば、企業ひとつで削除する結果が得られる」と予想された。

筆者は、回憶の渡辺直樹先生（Searat Ali先生）（University of Wollongong）との国際共同研究を企画して、女性役員の登用が企業の過度のリスクテイク（倒産リスク）を減少させ

る役割があるのではないか？ ところが、女性役員の登用が企画して、今年の東京Pacific-Basin in Finance Journalに公刊した。社会経済の世界で女性登用が、企業社会の自然経済と異なり、現実の社会（例えば企業社会）の現象を観測し、理論を検証する必要がある。その意味では、「女性役員を登用すべきか？」とする日本版コーポレート・ガバナンスコードの方針に限らず、「女性役員登用が、企業経営をどのように変えるのか？」を明らかにする研究が求められる。

政府による規制があるため、業へのハールは、「企業・社会をよりよく『デザインする』ために施行されてくるものである」。その意味では、「女性役員登用」という方針に限らず、欧米諸国の中でも、企業にとって「女性登用」が求められる。