

取締役会における女性役員と企業パフォーマンスの関係

新倉博明¹、瀬古美喜²

2016年5月27日

要旨

本研究は、日本における女性役員の登用が、企業業績にどのような効果をもたらしているのかを分析する。企業のダイバーシティは、安倍内閣による『「日本再興戦略」改定2014』において、「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」を目標としていることからわかるように、世界的に求められている。指導的役割にある女性ボードメンバーの増加が企業の業績を向上させるのかを分析することは、政府の政策目標について経済的な効果があるのかを占うことに繋がる。

先行研究では、主に国外を分析対象にした研究結果がある。Carter, et al. (2003)は取締役会における女性取締役と様々な人種の存在が企業業績に与える影響を分析し、取締役会のダイバーシティは企業業績に正の効果があることを示している。一方で、Adams and Ferreira (2009)は両者の関係に内生性があることに着目し、内生性を考慮すると、女性取締役数と業績の関係はミックスであることを示している。

本研究は2つの分析に分かれている。一つ目はパネルデータ分析によって、国内の東証第一部上場企業を対象に分析したものである。その際、内生性を考慮した操作変数法も行っている。分析の結果、女性役員の登用は企業業績に正の効果を与えるとは一概に言えないが、女性役員が存在している企業においては、女性役員数の増加が業績を向上させる効果があることが一部認められた。

二つ目はクロスセクションデータ分析によって、役員の性別によるデモグラフィック多様性と専門性によるタスク型多様性のどちらが業績向上に効果があるかを比較したものである。その結果、両者の業績向上効果に差はみられないが、タスク型多様性は一定の値までは業績を低下させる効果があるものの、それ以降は向上させる効果があることが示唆された。

¹慶應義塾大学経済学部訪問研究員 (Email: niikuraecon@hotmail.co.jp)

²武蔵野大学経済学部教授、慶應義塾大学名誉教授 (Email: seko@econ.keio.ac.jp)