

「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023（女性版骨太の方針 2023）に係る上場制度の整備等について」に寄せられた
パブリック・コメントの結果について

当取引所では、「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023（女性版骨太の方針 2023）に係る上場制度の整備等について」について、その要綱を本年7月28日に公表し、同年8月27日までの間、広く意見の募集を行い、その結果、3件のコメントが寄せられました。

本件に関してお寄せいただいた主なコメントの概要及びそれに対する当取引所の考え方は以下のとおりです。

番号	コメントの概要	コメントに対する考え方
1	<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性役員1名以上の選任については、すでに8割以上のプライム市場上場会社が達成しており、女性役員比率30%以上についても、諸外国で女性役員4割などのクォータ制が実施されていることに加え、OECD諸国の女性役員比率の平均値が3割近くあることを勘案すれば、日本で達成できない課題ではないと考える。これらの事項は、女性活躍と経済成長の好循環の実現に沿うものであり、本上場制度の整備等について賛同する。 	<ul style="list-style-type: none"> ※ 当取引所は、これまでコーポレートガバナンス・コードなどを用いて、取締役会の実効性を確保する観点から、知識や経験、能力を全体としてバランス良く備えることに加え、ジェンダーなどの多様性を確保することを推進してきました。 ※ 本改正は、そうした中で、国内外の投資家はその投資判断において企業の女性役員比率を重視する傾向が強まっていることなどを背景に、政府の「女性版骨太の方針 2023」において、プライム市場の上場会社を対象とした女性役員比率に係る数値目標などが示されたことを踏まえ、実施することとしたものです。 ※ なお、数値目標については、企業行動規
2	<ul style="list-style-type: none"> ・ 会社役員は、人種、信条、性別等の区分ではなく、その経験と能力により選ばれるべきであり、東証が女性役員の数値目標を設定することに反対する。 ・ 仮に女性役員の数値目標を設定する場合でも、現状、日本における管理職に占める女性の割合が13.2%（独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2023」より）であることや、通常キャリアは一般社員、管理職、役員の順に積むことを踏まえ、2030年までに女性 	<ul style="list-style-type: none"> ※ 当取引所は、これまでコーポレートガバナンス・コードなどを用いて、取締役会の実効性を確保する観点から、知識や経験、能力を全体としてバランス良く備えることに加え、ジェンダーなどの多様性を確保することを推進してきました。 ※ 本改正は、そうした中で、国内外の投資家はその投資判断において企業の女性役員比率を重視する傾向が強まっていることなどを背景に、政府の「女性版骨太の方針 2023」において、プライム市場の上場会社を対象とした女性役員比率に係る数値目標などが示されたことを踏まえ、実施することとしたものです。 ※ なお、数値目標については、企業行動規

番号	コメントの概要	コメントに対する考え方
	<p>管理職比率を30%以上、2050年までに女性役員比率を30%以上と いった長期的な目標とすることが妥当。</p> <ul style="list-style-type: none"> 原案どおり女性役員の数値目標を設定する場合でも、その遵守や進捗は各社の自治に委ね、上場維持基準やコーポレートガバナンス・コードをはじめとする東証の施策において不利益な取扱いが生じないことを求める。 	<p>範の「望まれる事項」として規定するものであり、遵守しない場合において、不利益な取扱いを行うことを想定しているものではありませんが、積極的な対応が望まれます。</p>
3	<ul style="list-style-type: none"> 役員の定義について、法定の役員に加えて、企業が任意で設ける「執行役員又はそれに準じる役職者」を含むことができるものとされているが、例えば、「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」のフォーマットの改訂や、JPXホームページ上の「コーポレート・ガバナンス情報サービス」の検索項目の追加などによって、各社が開示する「執行役員又はそれに準じる役職者」を含む「女性役員」の状況がわかりやすい形で投資者等に伝わるようなインフラの整備に取り組むべき。 	<p>※ 「執行役員又はそれに準じる役職者」を含む女性役員の選任の状況については、内閣府において、今後、継続的にフォローアップしていくことが想定されており、当取引所としても調査等に協力してまいります。</p>
4	<ul style="list-style-type: none"> 女性役員の比率の算出にあたって、執行役員又はそれに準じる役職者を含める場合、分子と分母の双方に含める必要があるのか、算出方法を明確にすべき。 	<p>※ 女性役員の比率の算出にあたって、執行役員又はそれに準じる役職者を含めるかどうかについては、各社において、その現状や行動計画の内容も踏まえ、判断いただくことを想定しておりますが、含める場合には、分子だけでなく分母にも、執行役員又はそれに準じる役職者を含めて計算することが適当と考えられます。</p>

番号	コメントの概要	コメントに対する考え方
5	<ul style="list-style-type: none"> 今後、上場会社が女性役員を選任する際には、独立社外取締役、独立社外監査役だけでなく、マネジメントを担う社内取締役、執行役員等を含めた、バランスの良い女性役員の選任が必要。そのためには、その母体となる女性管理職比率の向上などが必要となることから、上場会社においてそれら施策に取り組むようリードすべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ※ ご指摘のとおり、女性役員比率の向上のためには、女性管理職比率の向上を含む社内パイプラインの構築を進めていくことも重要と考えられることから、本改正では、各社において実効的な行動計画を検討・策定することを推奨しています。 ※ また、当取引所では、コーポレートガバナンス・コードにおいても、女性の管理職への登用など、中核人材における多様性の確保を推進しており、引き続き、状況をフォローアップしてまいります。

提出者： 1,3,5 =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、その他は個人

以 上