

女性社外取締役に関する研究動向 —スコーピングレビュー—

Research Trends on Female Outside Directors: Scoping Review

宇 田 美 江*

本稿の目的は、企業の取締役会における女性社外取締役に関する研究動向をスコーピングレビュー（scoping review: ScR）の手法を用いて検討することである。

研究の方法として、EBSCOhost、ProQuest、CiNii Researchを使ったデータベース検索とハンドサーチによって、スコーピングレビューを行った。検索の対象期間は2001年から2023年に刊行されたもので、言語は日本語と英語で、全文が入手できる論文とした。

最終的に13文献が採用され、そこから、①登用、②取締役会での役割、③社内への効果、④影響の4つのカテゴリに分類できた。

具体的には、女性社外取締役の登用については、世間の関心、政府や外国人株主からの圧力等の影響があり、その企業がどのようなタイプの企業なのかにも関係していること、女性社外取締役は取締役会での議論に新規性や多様性をもたらすこと、女性従業員のロールモデルや男性社員の意識の変化につながる可能性、その存在が概ね業績や社会性の向上、投資家や株主からの評価につながること等が示唆された。しかしながら、女性社外取締役よりも、女性社内取締役の方がプラスの影響が高いとされる研究もあり、研究結果は一様ではなかった。最後に、スコーピングレビューの結果を踏まえた上で、4つのカテゴリから研究ギャップを提示している。

キーワード：女性社外取締役 コーポレート・ガバナンス 企業の取締役会 スコーピングレビュー

1. はじめに 本稿の目的と問題意識

企業が大規模化し、株式会社の所有と経営の分離が進展する中、企業において、株主をはじめとするさまざまなステークホルダーの意向を踏まえつつ、より透明性の高い経営を行うための仕組みとしてのコーポレート・ガバナンス（corporate governance）¹⁾の強化が求められ、社外取締役（outside directors）の登用が進んできた。社外取締役とは社外から招いた取締役であり、その会社における業務執行の経験はな

く、また業務執行は行わず、社外の客観的で独立した立場から、経営の意思決定や監督の役割を担う存在である。近年、社外取締役の中でも、より独立した客観的な立場から経営を監督する独立社外取締役の重要性が特に高まってきている²⁾。

また、同時に、企業の取締役会におけるジェンダー多様性（corporate board gender diversity：以下BGD）の進展も世界の潮流となっており、女性取締役の登用が進んできた（Kirsch, 2018; Altaf, 2022）。企業の取締役会は、いまだ男性取締役が優勢であるものの、欧米を中心とした国々ではジェンダークォータ制導入以来、女性の取締役

*青山学院大学

会への参加は大幅に進展している（内閣府男女共同参画局推進課, 2022）。

日本企業の現状を見てみると、女性取締役の数は着実に増えてきたが、諸外国と比較すると、いまだ低い水準にとどまっている³⁾。日本では、プライム市場における上場企業の「取締役、監査役、執行役」の女性割合は11.4%にとどまり、男性役員の60.6%が社内登用であるのに対し、女性役員の85.9%が社外役員、つまり大部分が女性社外取締役である⁴⁾。そこで政府は男女共同参画の推進に向けた重点方針として「女性版骨太の方針2023」を示し、東京証券取引所のプライム市場における上場企業の女性役員の比率を2030年までに30%以上に引き上げる目標を掲げている⁵⁾。

このように日本でも急速に進む女性社外取締役の登用の背景には、2021年に改訂されたコーポレートガバナンス・コード（以下CGコード）により独立社外取締役登用の割合が明示されたこと、取締役会のジェンダー多様性の確保が求められるようになったこと、女性社外取締役を登用することでこの両方のニーズを満たすことが可能であることが理由としてあげられる⁶⁾。女性社外取締役を登用することにより、コーポレート・ガバナンスにおける取締役会の多様性や独立性といった世界の潮流を汲むことができるのである。

しかしながら、女性社外取締役を単に導入するだけでは、社外取締役の割合や多様性の要件を満たしているだけで、その実効性を確保できていないという批判もある⁷⁾。彼女たちが持つ知識・経験・能力を活用し、実効性を確保し、多様性を生かすことで企業の競争力を強化し、企業価値の向上につなげる必要がある。

これまでコーポレート・ガバナンスや取締役会については、膨大な研究が存在している。たとえば、社外取締役および取締役会が企業の業績修正公表後に直面する可能性のある結果に関する文献をレビューしているStreet & Hermanson (2019)、コーポレート・ガバナン

スと持続可能性に関する文献をレビューしているNaciti et al. (2022)、社外取締役や女性取締役等、コーポレート・ガバナンスが企業リスクに与える影響の文献をレビューしているShallu et al. (2022) 等の研究があげられる。日本でも、社外取締役の現状（樋口, 2013）、果たすべき役割と環境整備への提言（神吉, 2021a, 2021b, 2022; 江川, 2017）、社外取締役に求められるスキル（市古・浅井, 2018）等の研究が見られる。

また、BGDや女性取締役にについても、膨大な研究の存在から文献レビューも多く行われてきた。たとえば、企業の女性取締役がコーポレート・ガバナンスや企業業績にどのような影響を与えるのかをレビューしたTerjesen et al. (2009)、女性取締役登用に関する学際的な理論的アプローチを体系的にレビューしたGabaldon et al. (2016)、BGD研究の流れを分類し、時間軸にしてまとめているKirsch (2018)、女性取締役やBGD研究をメタ分析で広範にレビューしているAltaf (2022) による研究が存在する。

日本におけるBGD研究についても、女性取締役と業績との関係（小池, 2017; 宮崎, 2021）、投資の意思決定への影響（松本, 2020）、環境対策に与える影響（林, 2023）等の研究があげられる。

しかしながら、女性取締役の中でも特に女性社外取締役にスポットを当てた研究は近年ようやく見られるようになったところであり、この女性社外取締役に絞った文献レビューを行うことには意義があると考えられる。

また、スコーピングレビュー（scoping review）の手法を使うことによって、埋めるべき研究ギャップを明らかにすることができる。スコーピングレビューの手法を選択する理由は、医療分野だけでなく、社会科学の分野に多く適用されている手法であり（筈井, 2018）、文献の探索や選択をプロセスに基づき系統的にレビューを行うことができるからである。

そこで、本稿では、企業の取締役会における女性社外取締役にに関する研究動向をスコーピン

グレビューの手法を用いて検討し、研究ギャップを特定する。以下、2で研究方法と対象、3でスコピングレビューの結果、4で考察、5で研究の限界と課題について記述する。

2. 研究の方法と対象

2-1 研究方法

本稿では女性社外取締役に関する研究動向を明らかにするためにスコピングレビューの手法を使用する。

Grant & Booth (2009)によると、文献レビューには14もの類型が見られるという。その中でも主要な文献レビューの方法は、ナラティブレビュー (narrative review)、システマティックレビュー (systematic review)、スコピングレビューの3つに大別される (友利他, 2020)。

従来型の手法である、文献を検索し、照合してまとめるナラティブレビューに対し、近年、詳細で包括的な文献レビューの手法として、あらかじめ決められた研究課題について、特定のガイドラインに基づいたプロセスによって、関連するデータを広く収集し、バイアスを評価しながら、分析・統合するシステマティックレビューが多く使われている (Tranfield et al., 2003)。公益財団法人日本医療機能評価機構 (2021)によると、システマティックレビューには、定性的な手法と定量的な手法があり、定量的な手法はメタ分析 (meta-analysis) と呼ばれることがある。メタ分析とは、効果指標の値が統計学的に統合され、統合値と信頼区間を計算し、定量的統合を行うことである (公益財団法人日本医療機能評価機構, 2021)⁸⁾。

なお、ナラティブレビューとシステマティックレビューの中間に位置するレビューとして、幅広い知見を網羅的に概観する手法のスコピングレビューがあり、比較的新しい文献レビューの手法として注目されている (友利他, 2020)。

Arksey & O'Malley (2005)によると、スコ

ピングレビューに明確な定義はないものの、一般的には、「その研究領域の基盤となる重要な概念、入手可能な主な情報源およびエビデンスの種類を迅速にまとめることを目的とし、特に研究領域が複雑であったり、これまで包括的なレビューがなされていない場合には、それ自体が独立したプロジェクトとして実施できる」とされている。端的には、その領域において、何がどのくらい研究されているかを明らかにし、網羅的に概観して、最終的に、まだ研究されていない範囲 (ギャップ) を特定することを目的としている。

このスコピングレビューには、PRISMA-ScR (Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses extension for Scoping Reviews) という報告ガイドラインが存在する (Tricco et al., 2018)。PRISMA-ScRには、22項目から成る報告チェックリストがあり、友利他 (2020) は、これをベースとして日本語版PRISMA-ScRを提示している⁹⁾。本稿では、この日本語版PRISMA-ScRのガイドラインに極力沿ってスコピングレビュー (以下ScR) を進めた。なお、任意項目であるバイアスリスクのチェックは実施していない。

2-2 文献検索の対象

ScRによる論文の抽出方法として、書誌データベースの中から、信頼性のあるデータベースとして、英語の論文は、EBSCOhost¹⁰⁾ およびProQuestを使用した。

日本語の論文は、日本国内の学術雑誌および大学などの研究紀要を検索できるシステムとしてNII学術情報ナビゲータ (CiNii Research) を使用した。

また、コーポレート・ガバナンスにおいて、BGDが注目され、女性取締役に関する論文が急増したのは21世紀に入ってから (Kirsch, 2018) ということもあり、検索対象の論文は2001年1月1日以降から2023年8月31日現在に至るまで約23年間に刊行されたものに限定した。

検索のワードとして、EBSCOhostおよびProQuestでの英語論文では、それぞれ「female outside director」or “women outside director”のように「or」でつないで検索式とし、検索は学術誌に限定した。

CiNii Researchにおける日本語および英語での文献検索では、検索の機能上、「女性社外取締役」、 “female outside director”、 “women outside director”でそれぞれ個別に検索し、紀要論文も含めた。

結果として、EBSCOhostでは3本、ProQuestでは18本、CiNii Researchでは32本、計53文献が検索された。なお、女性社外取締役を対象とした論文をハンドサーチにより3文献加え、重複した8文献を削除し、計48文献となった。

2-3 文献の選択基準

選択基準は、本稿の目的から、論文の内容が、①企業の取締役会に関連している、②女性社外取締役を調査対象としている、とした。また、本稿では、企業を対象としているため、非営利組織は除外対象とした。前述したように、英語または日本語で書かれている論文で、全文が入手可能なものとした。さらに、雑誌記事やニュース、カンファレンス等の論文でないものやレビュー論文は除外した。

2-4 文献の選択方法

前述した選択基準により計48文献から選択を行った。

1次スクリーニングとして、文献のタイトルと要旨から「企業の取締役会に関連している」という基準を満たしている文献を採用した。

2次スクリーニングでは、文献の本文を精読し、単独で「女性社外取締役を調査対象としている」という基準から分析対象となる文献を抽出した。なお、女性取締役および社外取締役をそれぞれ対象としている文献であっても、その一部に女性社外取締役を対象としている文献は含めた。

また、全文を確認の上、内容から論文とは判断しにくい文献は除外した。

抽出は、別の独立した研究者1名に協力を仰ぎ、検索結果を確認した。結果が異なる場合には、議論し、選択の可否を決定した。

2-5 データの抽出

文献選択のフローチャートは図表1に示す通りである。最終的に13文献が採用された。

3. 女性社外取締役に関するScRの結果

3-1 選択された論文の特徴

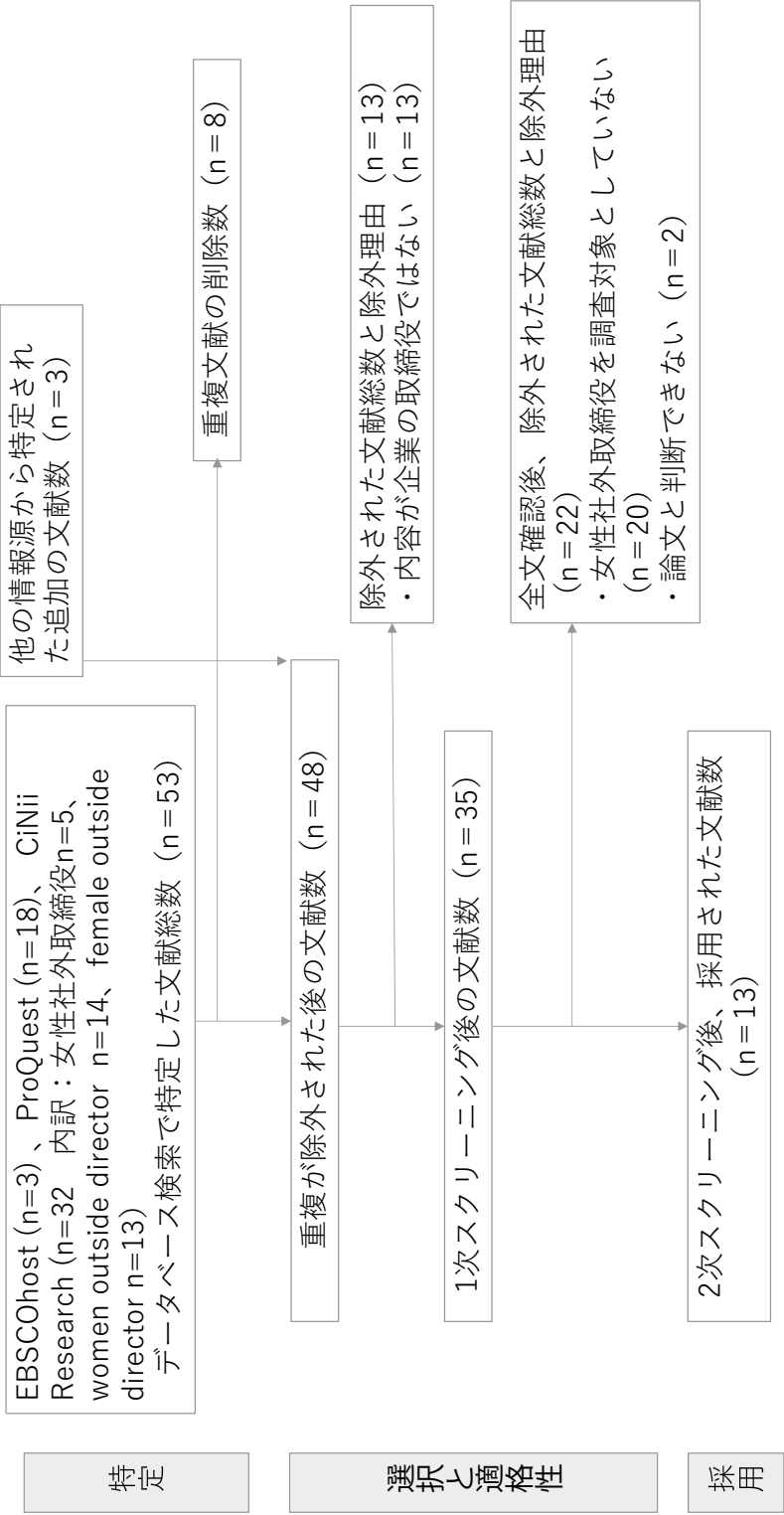
採用された文献について、著者名、国、発行年、タイトル、目的、研究方法、結果を要約する表を作成した（図表2）。13文献の内、研究方法として、主に定量的手法を用いているものが10本、定性的手法を用いているものが2本、その他として質的比較分析（QCA）を用いているものが1本であった。

投稿先の学術誌の重複はなかったものの、たとえば、“Journal of Corporate Finance”、“Applied Financial Economics”、『経済証券研究』、『組織科学』等の経済・経営系の学術誌がほとんどであり、さらに『日本経営倫理学会』、“Business Ethics, Environmental & Responsibility”といった経営倫理や企業の社会的責任に関する学術誌への掲載が見られた。

採用された文献の調査対象となった国は、日本が8本、米国が3本、スペインが1本、中国が1本となっていた。日本が8本となったのは、CiNii Researchにおける日本語での文献検索およびハンドサーチによるためであり、日本を対象とした英語の文献に限定すると4本である。

13文献の発行年の内訳は、2000年代が0本、2010年代が5本、2020年代が8本となっていて、女性社外取締役はごく最近になって取り上げられるようになった研究である。

図表 1 文献選択のプロフローチャート



筆者作成

図表2 採用された文献の一覧

手法	著者 (発行年)	国	タイトル	目的	具体的研究方法	結果
1 定量	Balsam et al. (2021)	米国	Corporate Opacity and Effectiveness of Independent Female Directors	独立した女性取締役は、情報にアクセスしにくい立場にあるが、社内外的なセクハラや性差別などの悪影響を与えるのか、女性の情報導面での不利な状況を軽減するメカニズムを探る。	Compustat（会計）、CRSP（株式収益）、I/B/E/S（アナリストのフォーキャスト予測）、 ExecuComp（CEOの所有権と在任期間） BoardEX（ネットワーク）および機関投資家向けサービス（ISS）の1980年から2013年末までのS&P500企業の情報を基にした多変量モデル Tobin's Qを使用。社内情報へのアクセスの容易さは、CEO以外の社内取締役の数等から容易さ、規模、ネットワークの中心性等から測定。	独立した女性社外取締役は、企業業績が大幅に低下しない一方、透明性の高い企業では企業成績が高いことに関連している。また、不透明な企業における業績からの悪影響を調査したことにより、利益の質に関係する裁量的会計発生高と、証券法違反に関連した会計・監査執行通牒（AAER）の可能性の両方を減らす。
2 定量	Cabeza-García et al. (2018)	スペイン	Do Board Gender Diversity and Director Typology Impact CSR Reporting?	女性取締役とその役割の多様性がCSR報告の実証的証拠となるか。	順序付き変数効果プロビットモデルで、2009年から2013年の間にわたってステイビリティと非金融におよび保険上場企業のパネルに適応された。	取締役会および社外取締役・独立取締役のグループにおける女性の割合が高ければ、CSRの開示が良好である。これらの結果は、取締役会および社外取締役に女性が3名以上含まれる場合に当てはまる。
3 定性	江川 (2017)	日本	社外取締役の役割—一取締役会改革、女性社外取締役の現状分析—	社外取締役の役割と選任要因、女性と取締役導人に対する責任開示に関する実証的研究。	東証第一部14社（女性社外取締役を1名以上に擁している）の役員をもしくは取締役担当者、国内外の機関投資者を対象としたインタビューを実施。対象者は、選任要因および影響力についている。	社外取締役の導入については、①監督と助言の両方の役割を果たす一定の効果があるという点、②会社・投資家の向上による一定の評価を得ているものの、役職・選任理由・資本金比率などによって異なる。女性社外取締役の存在は形式的であり、本質的に注目されておらず、きちんと議論を行うようにならない限り、視覚的な多様な性格が最大限に発揮されるまでには時間がかかる必要がある。
4 定量	Fan & Wang (2023)	日本	Does Gender Matter? Female Directors and Firm Carbon Emissions in Japan	取締役会の性別が多岐にわたり、環境排出量の削減に貢献するか、または逆に増加させるかを調べる。	2008年から2018年の日本の主要企業687社の事例。取締役の情報（性別、年齢、任期間隔、CEOとの関係、他の取締役との関係）に基づいて、東洋経済の取締役データベースから取得。財務・株主価値情報は日経NEEDSファイナンスリサーチより入手。	女性社外取締役がいる企業は、炭素排出量が少ない可能性が高くなる。対照的に、男性社外取締役が多い企業ほど炭素排出量は多い傾向がある。これは、女性社外取締役が環境政策（炭素削減目標）において重要な役割を果たしていることを示唆している。ただし、この結果は特定の条件下に限られるため、今後の研究が必要であると結論づけられている。

5	定性	福田 (2022)	日本	日本における女性取締役が企業業績に与える上場企業の一ステイクホルダーを中心に――	日本の上場企業における女性取締役の選任と経営の関与に関する影響を考察する。	3 種類 9 社 (女性活躍推進法で一定の評価があり、外国人持株比率が10%以上の企業) をシグナリング手法を用いて分析する。	女性社外取締役の影響・効果として、以下 3 点の発見。①議論に多様性や新規性が生じ、以下 3 点の発見。②議論に多様性や新規性が生じ、以下 3 点の発見。③議論に多様性や新規性が生じ、以下 3 点の発見。
6	定量	Giannetti & Wang (2023)	米国	Public Attention to Gender Equality and Board Gender Diversity	ジェンダー平等の関与の高まりは、取締役会の高齢化と女性取締役の多様性向上に貢献していることを示唆する。	2004 年 1 月からの Google 検索トレンドから、男女平等に対する世間の注目の指標、Google 検索ボリューム、デックス (SVI) を作成。企業情報は 2005 年から 2017 年までの米国上場企業 5,936 社、34,283 件の取締役のサンプルを使用。ジェンダー平等と女性取締役の関与の関係を回帰分析。	多様性の向上は、すでにジェンダー平等に共感している企業文化を持つ企業ではより顕著である。企業はジェンダー平等に対する世間の関心やネットワーク外の女性とその業界での経験がない女性やネットワーク外の女性など、より多くの女性取締役を登用する。これは、経営トップのイニシアティブによって行われる。女性取締役の登用により、取締役会によって行われることがない。その代わり、取締役会によって行われる人脈への依存度が低下し、つながりのある男性を登用する傾向が低下する。
7	定量	Mi-Hee & Ji-Hwan (2022)	米国	How and When Female Directors Effectively Cut Down Acquisition Premiums	取締役会における女性取締役の存在と条件が買収の成功と条件が買収の成功に与える影響を考察する。	2003 年から 2013 年に米国の公開企業 1,750 件の買収事例をもとに、回帰分析を実施。	取締役会における女性取締役の存在と条件が買収の成功と条件が買収の成功に与える影響を考察する。女性取締役が買収の成功と条件が買収の成功に与える影響を考察する。女性取締役が買収の成功と条件が買収の成功に与える影響を考察する。
8	定量	松本 (2019)	日本	日本企業の取締役会における女性取締役の登用に本企業がパフオーマンスを引き上げることのか？	日本企業における女性取締役の選任と経営の関与に関する影響を考察する。	2007 年から 2013 年までの TOPIX 500 から抽出した日本企業 236 社 (金融業を除く、計 1,567 年次度分) のパネルデータを用いて、女性監査役役を利用した 2 段階最小二乗法を用いて分析。	業種や内生的なコンテキストをコントロールしていない場合、女性取締役比率と企業パフォーマンス (ROA、Tobin's Q) の間には有意に正の関係が見られる。その結果は、女性取締役の登用と減損する。この結果は女性社外取締役の登用と減損する。この結果は女性社外取締役の登用と減損する。この結果は女性社外取締役の登用と減損する。
9	定量	Niikura & Seko (2020)	日本	The Effect of Inside and Outside Female Directors on Firm Performance: Comparison of the First Section, Second Section, Mothers, and Jasdag in the Tokyo Stock Exchange Market	社内および社外女性取締役が日本企業業績に及ぼす影響を分析する。	日経 NEEDS のデータをもとに、第 1 部 (1,985 社)、第 2 部 (539 社)、マザーズ (172 社)、Jasdag (736 社)、合計 3,432 社を対象とした株主資本利益率 (ROE) を使用した実証分析で、2 段階の最小二乗法を使用。	東京証券取引所第一部上場企業に限定しても、女性取締役、女性社外取締役、女性社外取締役の比率が、社内取締役の影響を及ぼしている。ROE、Tobin's Q の間には有意に正の関係が見られる。この結果は、女性取締役の登用と減損する。この結果は女性社外取締役の登用と減損する。この結果は女性社外取締役の登用と減損する。

3-2 採用された文献のカテゴリ分類

13文献の内容から、川喜田（1967）のKJ法を用いてラベルを作成し、カテゴリの分類を行った（図表3参照）。

図表3に示したように、女性社外取締役に関する13文献は、①登用、②取締役会での役割、③社内への効果、④影響（業績・社会性・投資家および株主）の4つのカテゴリに分類でき

た。

1つめに、女性社外取締役の登用に関する文献がみられた。どのような場合に女性社外取締役の登用が促進されるのか、女性社外取締役を登用しているのはどのようなタイプの企業かという内容である。

登用については、世間のジェンダー意識が高まるにつれて、業界未経験者や必ずしもつなが

図表3 採用された文献のカテゴリ分類

カテゴリ	論文	内容
登用	Giannetti & Wang (2023)	ジェンダー平等の世間の関心が高まると、企業はその業界での経験がない女性やネットワーク外の女性を登用する。既にジェンダー平等に共感的な企業文化があるほど顕著である。
	Tanaka (2019)	企業の取締役会における女性登用の決定要因は、社内取締役が社外取締役に比べて違う。取締役会の規模が大きく、経営者の所有権が高く、海外事業の規模が小さい中小企業や若い企業では女性社内取締役がいる可能性が高い。一方、社外取締役が多く、若い取締役が多く、外国人持ち株比率が高く、海外事業の規模が小さく、成長見通しが低い大企業ほど女性社外取締役がいる可能性が高い。
	山田・好川 (2021)	女性社外取締役の選任を生み出すには独立した要因だけではなく、外圧や組織の脆弱性等の複数の要因が同時に、あるいは特定の構成で存在する必要がある。
取締役会での役割	江川 (2017)	女性社外取締役は議論においてシンプルでクリアな発言をする。なれ合いではなく、きちんと議論を行うようになった等、視点の多様性が最大の貢献であり、社内の女性へも良い影響を及ぼしている
	福田 (2022)	女性に新しい発案が多く、忸度なく質問をする傾向から、議論に新規性や多様性生まれる。
社内への効果	江川 (2017)	社内の女性にとって、女性社外取締役登用が、女性の活躍を推進しているというメッセージになっている。
	福田 (2022)	女性の社内幹部候補生育成における「手本」としての存在、サプライチェーン全体で女性活躍躍進に取り組む必要性の明確化、男性社員も女性活躍躍進教育の必要性の意識につながる。
影響	Balsam et al. (2021)	独立女性社外取締役の業務への影響は情報アクセスが容易になると、不透明な企業に対する悪影響が消失する。
	松本 (2019)	女性取締役比率とROA・Tobin's Qの間の正の関係は、業種や内生性コントロールで消滅する。女性社外取締役の登用においても同様である。つまり、女性取締役が良い業績につながるとはいえない。
	Mi-Hee & JiHwan (2022)	女性取締役の買収決定へのプラスの影響。女性社外取締役よりも女性社内取締役の効果が大きい。さらに女性社内取締役に買収経験があると買収のプレミアムコストを下げる。
	Niikura & Seko (2020)	女性取締役はROEにプラスの影響を与える。女性社内取締役の方が社外女性取締役よりもプラスの影響が大きい。
	Tanaka (2014)	女性取締役は債務コストを低くする。特に女性社外取締役の影響が大きい。
	Tanaka (2019)	女性社外取締役が多い企業ほど高い業績を示す一方、女性社内取締役と企業業績との間には有意な関係は見られなかった。また、女性社外取締役のいる企業の方が、女性社外取締役がいない同程度の企業よりも業績が高い。女性社外取締役を登用することで、株式市場（投資家）は前向きに反応する。
	Cabeza-García et al. (2018)	取締役会や社外取締役および独立取締役のグループにおける女性の割合が高いほどCSRの開示が良好である。これらの結果は、取締役会および社外取締役に女性が3名以上含まれる企業に当てはまる。
	Fang & Wang (2023)	女性社外取締役がいる企業は炭素排出量が少ない。
	Wang et al. (2021)	CSRへ影響は女性社内取締役は1名でもプラス、女性社外取締役は3人まではマイナスの影響があり、3人に達するとようやくプラスになる。
	江川 (2017)	多様性の観点からの投資家からの高い評価。
	福田 (2022)	投資家や株主へのアピール（ネガティブスクリーニングからのリスク回避、投資家の満足度アップ、外国人投資家の日本市場への評価アップの可能性）。

筆者作成

りのない幅広い女性社外取締役を登用するようになる (Giannetti & Wang, 2023) という研究や、日本企業における女性社外取締役選任の先行要因として、独立した要因だけでは不十分であり、政府や外国人株主からの外圧といった複数の要因が同時に、あるいは特定の構成で存在する必要がある (山田・好川, 2021) とする研究¹¹⁾が存在する。

また、社外取締役が多く、若い取締役が多く、外国人持ち株比率が高く、海外事業規模が小さく、成長見通しが低い大企業ほど女性社外取締役を多く登用している (Tanaka, 2019) という研究が見られた。つまり、女性社外取締役の登用については、世間の関心、政府や外国人株主からの圧力等の影響があり、その企業がどのようなタイプの企業なのかも影響する。

なお、なぜ社外取締役や女性取締役を登用するのかの研究の理論的背景として、コーポレート・ガバナンスの観点から、エージェンシー理論 (agency theory) や資源依存理論 (resource dependence theory) が理論的枠組みとして多く使われている。

エージェンシー理論によると、企業では所有と経営の分離により、プリンシパル (依頼人) である所有者の株主が、エージェント (代理人) である経営者に経営を任せることになる (Jensen & Meckling, 1976; Fama & Jensen, 1983; Eisenhardt, 1989)。経営者は株主の利益よりも個人的利益を優先してしまうことがあるため、株主には、経営者にインセンティブを与えたり、経営を監視したりするためのコストである「エージェンシー・コスト」 (agency cost) がかかってしまう (Fama & Jensen, 1983)。このようなコストを最小限にし、株主利益を最大化するためのひとつの方法として、主に監督の役割を担うことを期待し、社外取締役を登用するのである。

また、資源依存理論によると、企業は存続するために、外部の企業などの資源に依存しなければならず、取締役会はそのような外部資源に

アクセスする役割を持つ (Pfeffer & Salansik, 1978)。そこで企業は外部から組織の不確実性にうまく対処できる能力や経験、人脈を持った人を取締役に登用し、企業業績を高めるためにも、その取締役が有する多様な知識、スキル、経験を利用するのである (Nicholson & Kiel, 2004)。

つまり、女性社外取締役の登用については、女性取締役というBGDだけの問題だけでなく、当然ながら、社外取締役という客観的な立場から監督や助言等を行うコーポレート・ガバナンスの問題を含んでいる。なぜ女性社外取締役を登用するのかの理由、促進要因や選任プロセス、企業と候補者のマッチング等に関する内容には研究の余地がある。近年、取締役候補者の専門知識や経験を一覧表にまとめたスキルマトリックスの活用が広がっており (富永, 2020; 奥山, 2021)、企業と候補者のマッチングに関する研究につなげることができると思われる。たとえば、江川 (2017) は、社外取締役の選任のプロセスとして、①候補者の探索、②候補者の絞り込み、③候補者への打診と内諾の確認、④指名委員会・取締役会における決定、というステップを踏むことを明らかにしている。社外取締役の登用に男女差があるのか、あるとすればそれはなぜか、女性社外取締役の登用と選任はどのようなプロセスで行われるのかは、複数の要因が複雑に絡む大きな研究テーマと考えられる。

2つめに、女性社外取締役の取締役会での役割に関する文献がみられた。女性社外取締役は、取締役会で議論に新規性や多様性を生み出すという (江川, 2017; 福田, 2022)。具体的には、女性は、男性よりも、新商品開発や情報開示の新しい発案が多い (福田, 2022)。また、取締役会の議論において、男性は深掘りの質問をするが、女性はシンプルでクリアな発言をし (江川, 2017)、忸度なくあらゆる方向から質問を行うため、議論に広がりが増す (福田, 2022) という。江川 (2017) や福田 (2022) の研究は

インタビューによる質的研究であり、あくまで男女の議論の仕方の傾向を示したものであり、発言回数、量、具体的内容の分析にまで踏み込んだものではない。

3つめに、社内への効果に関する内容がみられた。企業は、女性社外取締役に対して、女性従業員のロールモデルとなることを期待しているし、社内の女性にとっても、女性社外取締役登用が、女性の活躍を推進しているというメッセージになっているという（江川, 2017）。特に幹部候補生へのロールモデルとしての期待（福田, 2022）が示唆された。さらに、自社だけでなく、サプライチェーン全体で女性活躍推進に取り組む必要性が浮き堀りになったり、女性だけでなく、男性社員にも女性活躍推進教育の必要性を認識することにつながっていると指摘している（福田, 2022）。

こちらも同じくインタビューによる質的研究で明らかにされたもので、たとえば、女性社内取締役育成のためのロールモデルとしての期待があることが示されているものの、実際にどこまでどのようにロールモデルとなっているかの程度については調査されていない。

最後に、女性社外取締役による何らかの要因への影響があげられる。その影響の要因は業績、社会性、投資家および株主の3つに分けられた。

業績への影響は、社外取締役においても、女性取締役においても、多く検証されてきたトピックである（たとえば、Erhardt et al., 2003; Garba & Abubakar, 2014; 新倉・瀬古, 2017; 小池, 2017; 宮崎, 2021; 林, 2023）。

本稿で採択された文献では、具体的な業績の項目として、ROA（総資産利益率）、ROE（自己資本利益率）、投資判断のひとつの指標であるTobin's Q¹²⁾、公的債務や買収コスト等との関係を調査していた。採択された文献の結論には、女性社外取締役の業績へのプラスの影響もマイナスの影響も見られた。

プラスの効果を述べているのが、女性社内取

締役によるROE向上を述べたNiikura & Seko (2020)、女性社外取締役によるTobin's Qの向上効果を述べたTanaka (2019)、女性社外取締役による公的債務コストの低下を述べたTanaka (2014)、買収経験のある女性社内取締役による買収コストの低下を述べたMi-Hee & Ji-Hwan (2022) があげられる。

Tanaka (2019) は、内生性を考慮しても、女性社外取締役は業績に良い影響を与えると結論づけている一方で、業種や内生性のコントロールを行うと女性社外取締役を含む女性取締役の業績との正の関係は消滅する（松本, 2019）との研究も存在する。Balsam et al. (2021) によると、女性社外取締役と企業業績の関係は、企業の情報環境に依存しているという。このように、女性社外取締役の業績への影響がプラスなのか、マイナスなのかの結論は一概ではなく、何が変数として影響するのかのさらなる研究が必要と思われる。

影響については、業績だけでなく、図表3に示すように、社会性に関する文献もみられた。具体的には、CSRの開示の程度（Cabeza-García et al., 2018）、炭素排出量削減（Fang & Wang, 2023）に概ねプラスであるという結論である。

さらに、投資家および株主への影響があげられる。女性社外取締役の存在が投資家や株主へのアピールとなり、評価につながる可能性（江川, 2017; 福田, 2022）も示唆された。具体的にはネガティブスクリーニングの回避、投資家の満足度アップ、外国人投資家の日本市場への評価アップの可能性が示された（福田, 2022）。

なお、女性取締役の社内と社外の比較については、女性社内取締役の方がプラスの効果が高いという研究（Niikura & Seko, 2020; Wang et al., 2021）もあれば、女性社外取締役の方がプラスの効果が高い（Tanaka, 2019）という研究があり、こちらも一概ではない。Wang et al. (2021) は、女性取締役はCSRに良い影響を与えるものの、その人数によって効果は違い、

女性社外取締役は単独では、悪影響を与えると結論づけている。このように社内と社外的女性取締役間の影響の違いについても、定まった結論はなく、より詳細に研究する余地がある。

このような業績や社会性への影響の研究は、定量的手法を用いることが多く、これまでBGDや女性取締役の研究においても多く取り上げられてきた研究内容である。たとえば、Kirsch (2018) によると、BGD研究において、社会的および倫理的側面への影響は、1990年代以降、業績への影響は、2000年代初頭から後半にかけて注意が向けられるようになったトピックだとしている。

ステークホルダーがCSRに向ける目はより厳しくなっており、業績だけでなく、CSRと女性社外取締役登用の影響を調査研究することは、社会全体のニーズに適合していると思われる。これまでの文献からは、女性社外取締役が存在することが概ねプラスの影響をもたらしているという結果であったことは、女性社外取締役が業績や社会性の向上を意識し、取締役会でその点について議論し、実際にその意思決定につなげていることが示唆される。

女性社外取締役が与える影響に関する研究において、取締役会での人数について、「トークニズム」(tokenism) (Kanter, 1977) や「クリティカル・マス」(critical mass: 臨界量) (Dahlerup, 1988, 2006) を理論的枠組みとした研究が見られた。

トークニズムによると、組織において女性の数が極端に少ない場合、女性は「トークン」(token: 象徴) となり、可視性、対照性、同化の問題が発生するという (Kanter, 1977)。Dahlerup (1988) は、Kanter (1977) のトークニズムを発展させ、ある組織を根本的に変化させるには、クリティカル・マスを超えることが必要であり、スカンジナビアの政治家を事例として、組織における女性等の少数派の比率が30%程度必要だとしている。さらに、Konrad et al. (2008) によると、3人以上の女性取締

役が存在することにより、その存在は正常化され、より自由に活発に議論することができ、企業にプラスの影響を与えるという。これらの概念から、女性(社外)取締役3人という人数を意識し、調査した研究が見られた (Cabeza-García et al., 2018; Wang et. al., 2021)。

4. 考察

以上、3で述べた4つのカテゴリから、研究内容は以下のようにまとめられる。

本稿では、女性社外取締役に関する研究として、ScRのプロセスに則り、最終的に13文献が採用され、①登用、②取締役会での役割、③社内への効果、④影響(業績・社会性・投資家および株主)の4つのカテゴリに分類できた。

具体的には、女性社外取締役の登用については、世間の関心、政府や外国人株主からの圧力等の影響があり、その企業がどのようなタイプの企業なのかにも関係していること、取締役会での議論に多様性や新規性をもたらすこと、女性従業員のロールモデルや男性社員の意識の変化につながる可能性、その存在が概ね業績や社会性の向上、投資家や株主からの評価につながることを示唆された。しかしながら、女性社外取締役よりも、女性社内取締役の方がプラスの影響が高いとされる研究もあり、研究結果は一樣ではなかった。

以上の結果を踏まえ、4つのカテゴリから、それぞれ研究ギャップを提示したい。

第一に、登用に関する内容である。

経済産業省(2022)は、社外取締役のタイプ分類として、①経営経験型(タイプA)、②法曹・会計士・学者等の専門知識型(タイプB)、③女性や外国人等の属性着目型(タイプC)の3タイプをあげている。このタイプCについては、属性だけで登用されることは基本的になされず、経営経験や専門知識を有する人材の中で特に属性に着目する場合を念頭に置くとされる。近年、女性社外取締役として多く登用されているのは、企業の経営経験者、弁護士、学者

等である（江川, 2017; 日本経済新聞2019年 8 月 26日付朝刊; 富永, 2023）。

そこで、なぜ女性社外取締役を登用するのか、その理由や促進要因、企業と候補者のマッチング、選任プロセス等に関する内容について、複数の促進要因や組織の状況等の複雑な相互作用があると思われる、この点において、さらなる研究の余地がある。

急速に登用が進んできた女性社外取締役は、人材不足ともいわれており、1 人が数社を兼任していることは珍しくない。そのような中で女性社外取締役やその候補者がどのように必要な職業能力開発を行っているのかのプロセス等を明らかにすることも重要な研究課題と思われる¹³⁾。

第二に、取締役会内における具体的な役割に関する内容である。女性社外取締役が取締役会に新規性や多様性をもたらす可能性が指摘されているが、象徴的存在との批判も大きく、トークニズムやクリティカル・マスに基づき、取締役会における女性社外取締役の有無や人数によって議論の活発度や意思決定にどのくらいの違いがあるのか、他の取締役との関係性においてどのような軋轢や葛藤があるのか、具体的にどのように情報収集やネットワーク構築を行っているのかについてである。役割認識の内省と行動、周囲との相互作用のプロセス等を明らかにすることが課題としてあげられる。ただし、各企業の内部に関することであり、守秘義務上、調査には困難が伴うことが予想される。

第三に、社内への効果に関する内容である。女性社外取締役の社内女性従業員に対するロールモデルとしての役割があげられていたが、これは自身が社外取締役を数社担っている金野（2018）もその経験からロールモデルとしての効果について指摘している。このような女性従業員へのロールモデルとしての役割が具体的にどのように果たされ、それがどのような効果を生み出しているのかを研究することも重要な研究課題と思われる。

第四に、企業の業績や社会性、投資家および株主への影響に関する内容である。女性社外取締役は企業の業績や社会性、投資家や株主からの評価を向上させる可能性が示唆されたものの、それは、たとえば、女性社外取締役が重要な情報を入手でき、それを活かしているか等に大きく影響を受けるだろう。女性社外取締役がどのような場合に、どのように有効かを、男女の社外取締役の違い、社内・社外といった女性間の違い、女性社外取締役の人数や知識・スキル・経験による違い等からの検討の余地がある。

また、女性社外取締役が影響を与える要因は、業績や社会性だけでなく、他にも投資家の投資行動、顧客の購買行動、企業の評判（イメージ）等、さまざまな要因が考えられ、それらの要因との関係を調査することも課題としてあげられる。なお、与える影響はプラスの影響だけではなく、マイナスの影響も考えられる。

以上のように、ScRを通して、女性社外取締役に関する研究動向を検討した。女性社外取締役の登用は進み、実効性の確保はますます望まれると思われる。女性社外取締役に大掛かりなインタビューを実施し、その選任プロセスから、取締役会への準備・発言、思考、ネットワークの構築、取締役会での取り組み、投資家との対話まで幅広く調査した実践書も出てきている（富永, 2023）。本稿で提示した研究ギャップについては筆者自身のこれからの研究につなげていきたい。

5. 研究の限界と課題

最後に本稿の研究の限界と課題について述べる。

ScRのガイドラインによると、データ抽出と選抜プロセスの進め方として、独立した2名以上が別々に同時並行で行い、意見が割れたときには第3者を交えて決定するとされている。本稿では、別の研究者1名に協力を仰いだものの、基本的には筆者が主導して文献の抽出と選抜を行った。第3者を交えた協議も行って

いない。Grant & Booth (2019) によると、ScRはその厳密さや期間の制限、特に品質評価のプロセスが含まれていないため、バイアスが生じる可能性があり、それ自体を最終的な成果物とみなすことはできないとしている。本稿では、各文献のバイアスチェックは実施しておらず、バイアスが生じている可能性は否めない。また、文献の選択は、英語または日本語の論文のみとしたため、漏れてしまった文献が多くあることが考えられる。より広い範囲からの検索かつ精度の高いScRを実施していくことが今後の課題としてあげられる。

また、女性社外取締役研究の大きな課題として、企業経営上の守秘義務が存在すると思われる、研究の最大の障壁となり得る。今後、女性社外取締役に関する研究を進める上で、匿名性を強く保持する等、当然のことながら倫理面へ十分に配慮することも今後の課題である。

【注】

- 1) 江川 (2018) によると、コーポレート・ガバナンスの定義は必ずしも確立していないものの、外部のステークホルダーによる「企業経営者を規律付ける仕組み」を指す。コーポレート・ガバナンスを強化することで、経営の効率性を高め、企業価値の向上につながるという。
- 2) 日本において、独立社外取締役とは、証券取引所の定める独立性基準を満たす社外取締役であり、関係会社や主要な取引先の業務執行者でないこと等の基準が存在する(株式会社東京証券取引所, 2023)。独立社外取締役の存在が重要視される中、その実態を明らかにした実践的解説書も出版されている(富永, 2019)。
- 3) 内閣府男女共同参画局資料「諸外国の女性役員割合」 https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/pdf/yakuin_2.pdf (参照2023-08-08)
- 4) この調査では、役員の中に、取締役だけでなく、監査役や社内の執行役員も含まれている。
- 5) 内閣府男女共同参画局 (2023) 「女性版骨太の方針 (女性活躍・男女共同参画の重点方針)」
<https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/sokushin.html> (2023年6月5日発表)
- 6) 近年、日本において社外取締役が急増してきた背景には、2015年6月に導入されたコーポレートガバナンス・コード (CGコード) の存在がある。CGコードとは、企業が守るべき規範であり、企業がCGコードを適用することによって、企業価値の向上や収益力強化を図り、企業の持続的成長につながることを意図されている。このCGコードは、2015年に制定されてから、2018年、2021年に改訂されている。2021年の改訂では、コロナ禍やそれに伴う働き方の変革、コロナにおける企業戦略の検討などをしてしていた時期で、ESGやSDGs、サステナビリティ・気候変動への対応などの課題があり、企業の存在意義の再確認が求められた。さらに、東京証券取引所が「プライム市場」「スタンダード市場」「グロース市場」の3つに区分変更されることもあり改訂となった。この2021年の改訂で、①企業の中核人材における多様性 (ダイバシティ) の確保、②サステナビリティ (ESG要素を含む中長期的な持続可能性) に関する課題への取り組みが盛り込まれた。つまり、企業の中核人材に多様性を持たせることが求められており、そのためには、取締役や経営陣を支える管理者層にジェンダーや国際性、職歴、年齢等の多様性が確保され、中核人材が経験を重ねて取締役や経営陣に登用される仕組みが必要となっている。そこで、将来的に、女性、外国人、中途採用者の管理職への登用、中核人材の登用における多様性の確保についての考え方や自主的かつ測定可能な目標を明示すること、多様性の確保に向けた人材育

成、社内環境整備方針を実施状況とあわせて開示することが求められている。この改訂で、東証プライム上場企業について、「独立社外取締役を少なくとも3分の1以上選任すべき」と明記された（株式会社東京証券取引所, 2023）。

- 7) 日本経済新聞「社外取締役、お飾りじゃない」2021年12月27日付朝刊。また、本誌「ガバナンス問題」特集班（2021）でも、女性社外取締役について、「シンボリックな存在」、「マダム社外取締役」、「お化粧品代わりのありがたい存在」、「人寄せパンダ」等と揶揄されている。
- 8) なお、堀田（2022）によると、システマティックレビューとメタアナリシスは別概念であるとしている。システマティックレビューは、明示的・系統的な手法で作成する総説であり、メタアナリシスを伴うことも伴わないこともあるという。
- 9) スコーピングレビュー（ScR）の進め方として、事前のプロトコル（計画書）は概ね作成するが、途中での変更も可能であり、検索手順やデータ抽出の方法は明確だが、バイアスリスクの評価など個々の対象文献のチェックは任意の項目とされている（友利他, 2020）。
- 10) EBSCOhostの内、Business Source Premier およびAcademic Search Premierを使用した。
- 11) 山田・好川（2021）の研究は、質的比較分析（QCA: Qualitative Comparative Analysis）の手法を用いている。中西（2023）によると、従来の定量研究・定性研究の課題を克服し、両者の架け橋となりうる新しい分析手法として質的比較分析が注目されており、近年、経営学において質的比較分析を適用した論文が急増している。
- 12) Tobin's Qとは、「企業の市場価値（株式時価総額＋負債総額）」を「資本の再取得価格」で割った値のことである。
- 13) 近年、女性取締役のためのセミナーやマッ

チングサービスもみられる。たとえば、コーポレート・ガバナンス助言会社の株式会社プロネッドでは、「女性のための取締役講座」を実施している。また、人事関連サービスのSOICO株式会社では、女性社外取締役の職業能力開発のために、経験はないが、専門性の高い女性をターゲットとして、ガバナンスや会計の知識を学ぶ講座を実施している。さらに、人材紹介業の株式会社Waris（ワリス）では、女性役員（取締役、社外取締役、監査役、執行役員など）紹介サービスやビジネス系フリーランス女性とのマッチングサービス、女性の再就職支援サービスを行っている。

【日本語 参考文献】

- 市古勲、浅井敬一郎（2018）.「監査等委員会設置会社移行会社のコーポレート・ガバナンスに関する調査研究 ―社外取締役のスキルに着目して」『東海学園大学紀要』第23号、pp.13-28.
- 江川雅子（2017）.「社外取締役の役割 ―取締役改革、女性社外取締役の現状分析―」『証券経済研究所』第100号、pp.37-54.
- 江川雅子（2018）.『現代コーポレートガバナンス 戦略・制度・市場』日本経済新聞出版.
- 奥山健志（2021）.「取締役のスキルマトリックス作成上の留意事項」『経理情報』No.1601、pp.56-62.
- 株式会社東京証券取引所（2023）.「東証上場会社 コーポレート・ガバナンス白書 2023」
<https://www.jpx.co.jp/equities/listing/cg/tvdivq0000008jb0-att/cg27su0000004bk2.pdf>
（参照2023-08-16）
- 株式会社プロネッドホームページ <https://proned.co.jp/>（参照2023-09-15）
- 株式会社Waris（ワリス）ホームページ <https://waris.co.jp/>（参照2023-09-15）
- 神吉正三（2021a）.「取締役会の監督機能と社外取締役の果たすべき役割（1）」『龍谷法学』

- 54 (2)、pp.1-27.
- 神吉正三 (2021b).「取締役会の監督機能と社外取締役の果たすべき役割 (2)」『龍谷法学』54 (3)、pp.103-133.
- 神吉正三 (2022).「取締役会の監督機能と社外取締役の果たすべき役割 (3・完)」『龍谷法学』54 (4)、pp.109-128.
- 川喜田二郎 (1967).『発想法－創造性開発のために』中央公論社.
- 経済産業省〔編著〕、Pwcあらた有限責任監査法人〔協力〕 (2021).『社外取締役の実像－15人の思想と実践』一般社団法人金融財政事情研究会.
- 経済産業省 (2021).「日本のコーポレートガバナンスに関する取組と将来展望」(2021年12月20日) https://www.ifra.jp/pdf/2021/1/114_web.pdf (参照2023-08-08)
- 経済産業省 (2022).「社外取締役の在り方に関する実務方針 (社外取締役ガイドライン)」(2022年7月31日) https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/cgs_kenkyukai/pdf/20220719_02.pdf (参照2023-07-28)
- 小池裕子 (2017).「女性役員の登用と企業業績の関係－パネルデータ分析による検討」『異文化経営研究』第14号、pp.45-55.
- 公益財団法人日本医療機能評価機構 (2021).「Minds診療ガイドライン作成の手引き2020 Ver.3.0 第4章 システムティックレビュー」https://minds.jcqh.or.jp/docs/various/manual_2020/ver3_0/pdf/chap_4_manual_2020ver3_0.pdf (参照2023-08-08)
- 金野志保 (2018).「経験から語る女性社外取締役活用の有用性と課題」『ビジネス法務』11月号、pp.85-89.
- SOCIO株式会社ホームページ <https://www.soico.jp/> (参照2023-09-15)
- 東京証券取引所ホームページ「コーポレート・ガバナンス」<https://www.jpx.co.jp/equities/listing/cg/index.html> (参照2023-04-02)
- 富永誠一 (2019).『独立社外取締役』商事法務.
- 富永誠一 (2020).「取締役会の多様性を促進するスキルマトリックス－TOPIX100企業の現状と分析」『商事法務』No.439、pp.75-106.
- 富永誠一 (2023).『女性・独立社外取締役——就任経緯、取締役会準備、兼職の実情から「悩み」の克服法』商事法務.
- 友利幸之助、澤田辰徳、大野勘太、高橋香代子、沖田勇帆 (2020).「スコーピングレビューのための報告ガイドライン 日本語版：PRIZM-ScR」『日本臨床作業療法研究』No.7、pp.70-76.
- 内閣府男女共同参画局 (2016).「平成28年度女性リーダー育成に向けた諸外国の取組に関する調査研究 (女性役員登用の閣議決定目標「2020年10%達成」に向けて)」https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/gaikoku02_research.html (参照2023-08-08)
- 内閣府男女共同参画局 女性役員情報サイト <https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/yakuin.html> (参照2023-08-15)
- 内閣府男女共同参画局推進課 (2022).「諸外国の経済分野における女性比率向上に係るクォータ制等の制度・施策等に関する調査」『共同参画』6月号、No.156、pp.2-3.
- 内閣府男女共同参画局 (2023).「執行役員又はそれに準じる役職者における女性割合に関する調査について」<https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/pdf/tyousa22.pdf> (参照2023-08-16)
- 中西善信 (2023).「経営行動科学への質的比較分析の適用－因果非対称性、条件交絡及び等結果性への着目－」『経営行動科学』34 (3)、pp.57-73.
- 新倉博明、瀬古美喜 (2017).「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」『三田学会雑誌』110 (1)、pp.1-20.
- 日本経済新聞「視点や発想、議論に刺激」2019年8月26日付朝刊.
- 日本取締役協会 (2023).「上場企業のコーポレート・ガバナンス調査」(2023年8月1日)

- <https://www.jacd.jp/news/opinion/cgreport.pdf> (参照2023-08-15)
- 菅井俊輔 (2018). 「組織ルーチンと組織学習の関係の変遷 ―スコーピングレビュー―」『組織学会大会論文集』7 (2)、pp.319-325.
- 林順一 (2023). 「取締役会の構成が温室効果ガス排出削減に与える影響に関する一考察―わが国のデータに基づく固定効果モデルによる分析―」『日本経営倫理学会誌』第30号、pp.89-102.
- 樋口晴彦 (2013). 「日本における社外取締役の現状と課題：その独立性と機能の確保を中心に」『商科大学紀要』第50巻 (2号)、pp.63-82.
- 福田智美 (2022). 「日本における女性社外取締役が企業経営に与える影響に関する研究 ―日本の上場企業のステイクホルダーを中心に―」『日本経営倫理学会誌』第29号、pp.85-102.
- 堀田信之 (2022). 『システムティックレビュー/メタアナリシス/Minds ガイドラインを書き始める方へ』克誠堂出版.
- 本誌「ガバナンス問題」特集班 (2021). 「マダム社外取締役の優雅な日常」『ZAITEN』2021年9月号、財界展望新社、pp.14-31.
- 松本守 (2019). 「日本企業の取締役会における女性取締役の登用は本当に起業パフォーマンスを引き上げるのか」『商経論集』第54巻 1・2・3・4号合併号、pp.69-83.
- 宮崎正浩 (2021). 「女性取締役と財務業績との関係―日本企業の実証分析―」『跡見学園女子大学マネジメント紀要』第32号、pp.1-18.
- 山田仁一郎、好川透 (2021). 「経営者による企業統治の監視中和化のメカニズム：女性取締役選任の先行要因の質的比較分析」『組織科学』55 (2)、pp.31-47.
- Arksey H., & O'Malley L. (2005). Scoping Studies: Towards a Methodological Framework. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(1), pp.19-32.
- Balsam, S., Puthenpurackal, J. & Upadhyay, A. (2021). Corporate Opacity and Effectiveness of Independent Female Directors. *Journal of Corporate Finance*, 69.
- Cabeza-García, L., Fernández-Gago, R., & Nieto, M. (2018). Board Gender Diversity and Director Typology Impact CSR Reporting? *European Management Review*, November, 15 (4), pp.559-575.
- Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W.G. (2003). Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value. *The Financial Review*, 38, pp.33-53.
- Dahlerup, D. (1988). From a Small to a Large Minority: Women in Scandinavian Politics. *Scandinavian Political Studies*, 11 (4), pp.275-298.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Agency Theory: An Assessment and Review, *Academy of Management Review*, 14(1), pp.57-74
- Erhardt, N. L., Werbel, J. D., & Shrader, C. B. (2003). Board of director diversity and firm financial performance. *Corporate Governance: An International Review*, 11 (2), pp.102-111.
- Fama, E.F., & Jensen, M.C. (1983). Separation of Ownership and Control. *Journal of Law and Economics*, 26, pp.301-325.
- Fan, P., Qian, X., & Wang, J. (2023). Does Gender Diversity Matter? Female Directors and Firm Carbon Emissions in Japan. *Pacific-Basin Finance Journal*, 77, Article 101931.
- Fan, Y., Jiang, Y., Zhang, X. & Zhou, Y. (2019). Women on Boards and Bank Earnings Management: From Zero to Hero. *Journal of Banking & Finance*, 107, Article 105607.
- Gabaldon, P., De Anca, C., Mateos de Cabo, R., & Gimeno, R. (2016). Searching for Women

【英語 参考文献】

- Altaf, N. (2022). Women on Corporate Boards: A Systematic Literature Review and Future Research Agenda. *Business & Economics Review*, 32(1), pp.159-174.

- on Boards: An Analysis from the Supply and Demand Perspective. *Corporate Governance: An International Review*, 24 (3), pp.371-385.
- Garba, T. & Abubakar, B.A. (2014). Corporate Board Diversity and Financial Performance of Insurance Companies in Nigeria: An Application of Panel Data Approach. *Asian Economic and Financial Review*, 4(2), pp.257-277.
- Giannetti, M., & Wang, T. Y. (2023). Public Attention to Gender Equality and Board Gender Diversity. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 58(2), pp.485-511.
- Grant, M., & Booth, A. (2009). A Typology of Reviews: An Analysis of 14 Review Types and Associated Methodologies. *Health information and libraries journal*, 26(2), pp.91-108.
- Heemskerk, E. M., & Fennema, M. (2014). Women on Board: Female Board Membership as a Form of Elite Democratization. *Enterprise and Society*, 15 (2), pp.252-284.
- Hoobler, J. M., Masterson, C. R., Nkomo, S. M., & Michel, E. J. (2018). The Business Case for Women Leaders: Meta Analysis, Research Critique, and Path Forward. *Journal of Management*, 44(6), pp.2473-2499.
- Jiraporn, P., Singh, M., & Lee, C. I. (2009). Ineffective Corporate Governance: Director Busyness and Board Committee Memberships. *Journal of Banking & Finance*, 33(5), pp.819-828.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3, pp.305-360.
- Kalysh, K., Kulik, C. T., & Perera, S. (2016). Help or Hindrance? Work-life Practices and Women in Management. *The Leadership Quarterly*, 27(3), pp.504-518.
- Kanter, R. M. (1977). Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. *American Journal of Sociology*, 82 (5), pp.965-990.
- Khlif, H., & Achek, I. (2017). Gender in Accounting Research: A Review. *Managerial Auditing Journal*. 32(6), pp.627-655.
- Kirsch, A. (2018). The Gender Composition of Corporate Boards: A Review and Research Agenda. *The Leadership Quarterly*, 29(2), pp.346-364.
- Konrad, A. M., Kramer, V., & Erkut, S. (2008). Critical Mass: The Impact of Three or More Women on Corporate Boards. *Organizational Dynamics*, 37(2), pp.145-164.
- Mi-Hee, L., & Ji-Hwan, L. (2022). How and When Female Directors Effectively Cut Down Acquisition Premiums. *Managerial & Decision Economics*, 44(1), pp.84-101.
- Naciti, V., Cesaroni, F., & Pulejo, L. (2022). Corporate Governance and Sustainability: A Review of the Existing Literature. *Journal of Management & Governance*. Mar, 26(1), pp.55-74.
- Nicholson, G. J. & Kiel, G. C. (2004). Breakthrough Board Performance : How to Harness Your Board's Intellectual Capital. *Corporate Governance*, 4(1), pp.5-22.
- Niikura, H., & Seko, M. (2020). The Effect of Inside and Outside Female Directors on Firm Performance: Comparison of the First Section, Second Section, Mothers, and Jasdag in the Tokyo Stock Exchange Market. *International Journal of Economic Policy Studies*, 14(1), pp.123-166.
- O'Reilly, C. A., & Main, B. G. M. (2012). Women in the Boardroom: Symbols or Substance? *Stanford Graduate School of Business Research Paper Series*, No. 2098.
- Papangkorn, S., Chatjuthamard, P., Jiraporn, P., & Chueykamhang, S. (2021). Female Directors and Firm Performance: Evidence from the Great Recession. *International Review of Finance*, 21(2), pp.598-610.

- Pfeffer, J., & Salancik, G. (1978). *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. Harper & Row, New York.
- Post, C., Rahman, N., & Rubow, E. (2011). Green Governance: Boards of Director's Composition and Environmental Corporate Social Responsibility. *Business & Society*, 50 (1), pp.189-223.
- Rose, C. (2007). Does Female Board Representation Influence Firm Performance? The Danish Evidence. *Corporate Governance: An International Review*, 15(2), pp.404-413.
- Shallu, B., Mohit, S., & Mahender, Y. (2022). Impact of Corporate Governance on Firm Risk: A Literature Review. *IUP Journal of Corporate Governance*, Jul, 21 (3), pp.39-55.
- Smith, N., Smith, V., & Verner, M. (2006). Do Women in Top Management Affect Firm Performance? A Panel Study of 2,500 Danish Firms. *International Journal of productivity and Performance management*, 55(7), pp.569-593.
- Street, D. A., & Hermanson, D. R. (2019). How Do Restatements Affect Outside Directors and Boards? A Review of the Literature. *Journal of Accounting Literature*, Dec, 43, pp.19-46.
- Tanaka, T. (2014). Gender Diversity in the Boards and the Pricing of Publicly Traded Corporate Debt: Evidence from Japan. *Applied Financial Economics*, 24 (4), pp.247-258.
- Tanaka, T. (2019). Gender Diversity on Japanese Corporate Boards. *Journal of the Japanese and International Economies*, 51, pp.19-31.
- Terjesen, S., Sealy, R., & Singh, V. (2009). Women Directors on Corporate Boards: A Review and Research Agenda. *Corporate Governance: An International Review*, 17 (3), pp.320-337.
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. *British Journal of Management*, 14, pp.207-222.
- Tricco, A.C., Lillie, E., Zarin, W., et al. (2018). PRISMA Extension for Scoping Reviews (PRISMA ScR): Checklist and Explanation. *Ann Intern Med*, 169, pp.467-473.
- Wang, Y., Luo, X., & Wang, T. (2021). Go Beyond Tokens: Number and Type Both Matter. *Business Ethics, Environment & Responsibility*, 30, pp.639-656.

Research Trends on Female Outside Directors: Scoping Review

Mie UDA (Aoyama Gakuin University)

This study aims to examine research trends regarding female outside directors on corporate boards using a scoping review (ScR) methodology and to identify research gaps.

A database search was conducted on EBSCOhost, ProQuest, and CiNii Research, in addition to a manual search.

The search covered articles published between 2001 and 2023, in Japanese and English, and for which the full text was available.

Thirteen articles were ultimately selected for analysis and grouped into four categories: (1) appointment of female outside directors, (2) role of female outside directors on corporate boards, (3) effects of female outside directors within companies, and (4) impact of female outside directors.

However, the results of the studies were not uniform, with some studies showing a higher positive impact for female internal directors than for female outside directors.

Finally, based on the results of the scoping review, research gaps are presented in each of the four categories.

Keywords : female outside directors, corporate governance, corporate boards, scoping review