

## アメリカ合衆国

女性と経済に関する法整備は1980年代から活発化し多様なアプローチが試みられてきたが、Fortune500企業でもトップに女性が少ないなどの課題も明白になり、この10年ほどは多くの研究結果が発表されるなどして強いムーブメントが起きている。2019年には日本の経団連に相当する「ビジネスラウンドテーブル」が株主第一主義から考えをシフトさせて多様性を重視する経営の重要性を発表して世界を驚かせた。

2021年時点において、各州が主導して企業の取締役会にダイバーシティを働きかけており、すでにa～fに記載する12の州が、取締役会の多様性を高めるための法令等を制定、又は準備を始めている。

### ■連邦議会におけるクオータやそれに準ずる制度に対する動き

「多様性を通じたコーポレートガバナンスの改善法」(H.R.5084、取締役会及びその候補者と執行役員の人種、民族、性別構成と、退役軍人としての地位の開示を義務付け、これらのグループにおける人種・民族・性別の多様性を促進する方針、計画、又は戦略の開示も要求。証券取引委員会は取締役会のメンバーの性別、人種、民族の多様性を高めるための戦略について報告するために、多様性諮問委員会を設置しなければならないとしている。)、 「2020年の企業リーダーシップにおける多様性法」(S.3367、証券取引法を改正し、証券取引委員会に対し、発行者の取締役の性別、人種、民族の多様性を高めるための戦略を研究・推奨する諮問グループを設立すること、又、性別、人種、民族の多様性に関する情報を株主に開示することを要求している。) など、取締役会の多様性を促進するいくつかの法案が提出されている。

参照：<https://corpgov.law.harvard.edu/2020/05/12/states-are-leading-the-charge-to-corporate-boards-diversify/>

参照：<https://www.billtrack50.com/billdetail/1145126>

参照：<https://www.policysource.org/bills/hr5084-116th-congress/>

参照：<https://www.congress.gov/bill/116th-congress/senate-bill/3367/text>

### ■ナスダックにおけるクオータやそれに準ずる制度に対する動き

「2021年8月6日、米国の証券取引委員会(SEC)は、ニューヨーク証券取引所(NYSE)と並ぶ有力株式取引所であるナスダック(Nasdaq Stock Market)による上場規則改正を認可した。改正の狙いは、ナスダック上場企業に対して、取締役会メンバーの多様性(diversity)を確保するよう求めることである。

すなわち、ナスダックの主要上場企業に対して、取締役会メンバーの2名以上を『多様(Diverse)』とされる要件を満たす者から選任するよう求める。『多様』とされる取締役会メンバーのうち1名は女性であると自認する個人、もう1名は、過小評価され

ている社会的少数者 (underrepresented minority) 又は LGBTQ+であると自認する個人でなければならない、2名以上の『多様』な取締役を選任していない企業は、その理由を説明しなければならない (規則 5605(f)(2))。

ここで『過小評価されている社会的少数者』とは、黒人又はアフリカ系アメリカ人、ヒスパニック又はラテン系 (Latinx)、アジア人、アメリカ先住民又はアラスカ先住民、ハワイ先住民又は太平洋諸島民族のいずれかであると自認する者、又は 2 以上の人種又は民族に属する者であると自認する個人を指す。」

「以上のルールは、外国企業や浮動株時価総額 2 億 5 千万ドル未満の小規模継続開示企業 (smaller reporting company) もしくは 5 人以下から成る小規模な取締役会を有する企業を除く主要上場企業に対して適用される。ルールに基づく実施事項については、主要企業のうち上位市場区分であるナスダック・グローバル・セレクト及びナスダック・グローバルの上場企業は 2025 年 8 月 6 日まで、下位の市場区分であるナスダック・キャピタル・マーケットの上場企業は 2026 年 8 月 7 日までに行う必要がある。

一方、外国企業、小規模継続開示企業、小規模取締役会企業については、取締役会メンバーの多様性を向上させるという狙いは共通するものの、実施期限なども含め細部で異なるルールが適用される。」具体的な内容は下記となる。

#### (A) 一般的な目標

各企業は、以下の(B)、(C)又は(D)に記載する場合を除き、取締役会において少なくとも 2 名の多様なメンバー (女性と自認する取締役を少なくとも 1 名、及び 過小評価されている社会的少数者又は LGBTQ+と自認する取締役を少なくとも 1 名) を確保するか又は確保しない理由を説明しなければならない。

#### (B) 外国企業

(i)外国企業における「多様性」とは、以下の 1 つ以上を自認する個人を意味する。女性、LGBTQ+、又は外国企業が本拠に置く国の国民、人種、民族、先住民、文化、宗教、言語的アイデンティティに基づく社会的少数者。

(ii) 下記(D)項に従い、各外国人発行者は、少なくとも 2 名の多様な取締役を有し、そのうちの少なくとも 1 名は女性と自認する多様な取締役でなければならない、又は有しない理由を説明しなければならない。より明確にするために、2 人目の多様な取締役には、以下のうちの 1 つ以上を自認する個人を含めることができる。女性、LGBTQ+、又は会社の本拠に置く国の国民、人種、民族、先住民、文化、宗教、言語的アイデンティティに基づく社会的少数者。

#### (C) 浮動株 2 億 5 千万ドル未満の小規模継続開示企業

以下の(D)項に従い、各中小報告企業は、取締役会において少なくとも 2 名の多様な取締役を選任する。女性 1 名、及び LGBTQ+、又は過小評価された社会的少数者 1 名であるか女性 2 名。

#### (D) 小規模な取締役会を有する企業

取締役会の構成員が5名以下の企業は、取締役会の構成員として少なくとも1名の多様な人材を確保しなければならない、又は確保できない理由を説明しなければならない。この規則の適用を受ける前に取締役会のメンバーが5人である会社は、この(D)項を満たすために取締役を1人追加し、6人の取締役会となった場合、取締役会のメンバーのうち少なくとも2人は多様であるという(A)(B)(C)の要件に該当せず、取締役に占める多様な人材は1名で良いものとする。ただし、その後、取締役会を拡大した場合は上記(A)、(B)又は(C)の適用を受けることになる

「改正規則が要求するもう一つの事項は、取締役会の多様性に関する情報開示である。すなわち、外国企業を除くナスダック上場企業は、取締役会メンバーの人数とその構成を「取締役会多様性マトリックス」に依拠しながら2022年8月以降、毎年公表しなければならないものとされる。このマトリックスには、男性、女性といったジェンダー認識の分布、人種や民族の分布、LGBTQ+であると自認する者の人数等の情報が掲載されることになっている。外国企業についても、この「取締役会多様性マトリックス」とほぼ同様の様式を用いた情報開示を行うことが認められる(規則5606(a))。

以上のルール通りに取締役の選任や選任しない理由の説明、「取締役会多様性マトリックス」に依拠した情報開示等を的確に行わない上場企業については、ナスダックによる規則違反の指摘から原則として45日の猶予期間内に違反状態を是正することが求められ、規則違反が継続する場合には上場廃止に至ることとなる(規則5810(c)(2))。

他方ナスダックは、今回の規則改正が求める取締役会における多様性の確保要件を満たせない上場企業に対して、2022年12月1日までの間、多様な取締役候補者を紹介するサービスの利用を取締役候補者2名まで無料で提供するとしている(規則解釈資料IM-5900-9)。ナスダックによれば、このサービスには、約1万ドルの金銭的価値があるという。」

参照・引用：<https://www.nri.com/jp/knowledge/blog/lst/2021/fis/osaki/0812>

(野村総合研究所2021年8月12日 取締役会の多様性向上を図るナスダックの上場規則改正)

参照：

<https://listingcenter.nasdaq.com/rulebook/nasdaq/rules/Nasdaq%205600%20Series>

参照：Board Diversity Disclosure Five Things.pdf (nasdaq.com)

参照：[http://www.nicmr.com/nicmr/report/repo/2021\\_stn/2021aut17.pdf](http://www.nicmr.com/nicmr/report/repo/2021_stn/2021aut17.pdf)

## ■各州におけるクォータやそれに準ずる制度に対する動き

### a) カリフォルニア州

#### ◆取締役会の男女比率等に関する法律や規則

2018年9月に州法人法（Chapter 954, § 301.3 and 2115.5）を改正し、米国証券取引委員会（SEC）への提出書類に記載されている「主たる執行事務所」がカリフォルニア州にある場合、カリフォルニア州で法人化されているかどうかを問わず、所定の期限までに取締役会における女性の数を一定の水準にしなければならないと規定している。この法律では、カリフォルニア州の州務長官に定期的に報告することが義務付けられており、州務長官は企業のコンプライアンス状況を公に報告することになっている。

これによって2019年末までに、各対象会社は少なくとも1名の女性取締役を置くことが義務付けられた。この女性取締役は、“生まれた時に指定された性別にかかわらず”取締役が自己申告した性別に基づいて定義される。

・2021年末までに：

取締役数が4人以下の企業：少なくとも1名の女性取締役

取締役数が5人の企業：少なくとも2名の女性取締役

取締役数が6人以上の企業：少なくとも3名の女性取締役

また2020年には2021年末までに、上場企業に少なくとも1名の人種的マイノリティやLGBTQ+の人物を取締役に採用することを義務付ける法案に知事が署名し、施行済みである。

参照：<https://forbesjapan.com/articles/detail/37330>

#### ◆遵守していない企業に対する罰則

各対象企業は、取締役総数と女性取締役数に関する情報を年次報告書に記載する必要がある。年次報告書での報告を怠ったり、最低基準人数を満たさなかったりした場合の罰則は厳しく、

・期限までに提出しなかった場合は10万ドルの罰金

・2021年12月末日までに女性取締役の最低基準人数を満たさず義務に違反した場合、初回は10万ドルの罰金。それ以降（2回目）の違反は30万ドルの罰金

また、この法令では、義務付けられた人数が満たされていない状態に対してではなく、満たされていない人数それぞれに対して、別個の違反となることが規定されている。

(例：女性取締役が2名足りない場合、2倍の罰金が課される)

しかし、反対も根強く、カリフォルニア州法に対して企業側から3つの法的な異議申し立てがあることが分かっている。いずれも、性別の多様性を義務付けることは、性別を理由に差別する違法な割当を生み出すと主張している。州は訴えの却下を申し立て、原告はその申し立てに反対している。COVID-19のため、3件すべての訴訟が遅れているようである。

参照：<https://corpgov.law.harvard.edu/2020/05/12/states-are-leading-the-charge-to-corporate-boards-diversify/>

現在はカリフォルニア州の取締役会における性別の義務付けに対して、州憲法を理由に異議を唱えるベンチ・トライアルが進行中であり、他の女性以外のマイノリティからの取締役任命の義務付けに対する同様の異議が3月に裁判にかけられる予定である。

連邦裁判所では、株主、株主や取締役になろうとする者たちの団体が、女性を一定水準満たす取締役会設置の義務付けについて、「取締役会選挙で女性候補者に投票することを強要されたため、性差別に従事した」と主張するなど、連邦政府の平等保護条項及び反差別法に違反するとして、訴訟を起こしている。

また、ナスダックの取締役会多様性規則をSECが承認したことも、別の連邦裁判で争点になっている。

ここ数年、投資家、州議会、自主規制団体が、上場企業の取締役会の多様性を高めるための措置をとってきた。これらの多くは法廷で争われている。2022年にこれらの訴訟の多くが解決されることで、今後のカリフォルニア州とナスダックの取締役会へのクォータへの可否が明確になる可能性が出ている。

参照：2022/1/19 Skadden ""Rulings in 2022 Could Bring Clarity on California and Nasdaq Board Diversity Mandates"

<https://www.skadden.com/insights/publications/2022/01/2022-insights/litigation/rulings-in-2022-could-bring-clarity>

## b) コロラド州

### ◆取締役会の男女比率等に関する法律や規則

2017年「企業の取締役会における公平で多様な性別表現」を奨励し、2020年12月までに、企業が取締役会の規模に応じて一定数以上の女性取締役を配置することを促す共同決議を採択した。これは拘束力のない決議で、開示義務を課すものではない。

- ・取締役が9人以上の場合：女性取締役3人
- ・取締役5～8人の場合：女性取締役2人
- ・取締役4人以下の場合：女性取締役2人

#### c) メリーランド州

##### ◆取締役会の男女比率等に関する法律や規則

2019年10月1日より、外国・国内、営利・非営利を問わず、メリーランド州に本社を置く事業体は年次報告書の中で、取締役の総数と女性取締役の総数を開示することが義務付けられている。上場企業に限らず、売上高が500万ドルを超える株式会社、有限責任会社、信託、その他の事業体にも適用される。一定の条件を満たせば、非上場の同族経営企業は免除される。

メリーランド州の法律には10年間の「サンセット」規定があり、延長する立法措置がない限り、2029年9月30日に失効することになる。

#### d) イリノイ州

##### ◆取締役会の男女比率等に関する法律や規則

最低限の義務化を検討し、2019年8月に取締役会の多様性開示法を制定した。イリノイ州の義務は、カリフォルニア州の法律と同様に、州内に「主たる業務執行事務所」を持つ、外国及び国内の株式公開企業に適用される。法案の段階では、イリノイ州に本社を置く上場企業に対し、少なくとも1人の女性、1人のアフリカ系アメリカ人、1人のラテン系アメリカ人を取締役会に置くことを要求し、違反した場合罰則があるなどカリフォルニア州のケースをモデルとしたものであったが、最終的には簡素化され、盛り込まれなかった。2021年1月1日までにイリノイ州務長官に提出する年次報告書に次の情報を含める必要がある。

- ・企業が取締役、取締役候補者、及び執行役員に求める特定の資格、スキル、及び経験に関するデータ。

- ・各取締役が自認する性別。「女性」とは、出生時に指定された性別に関係なく、自己を女性と認識している米国の市民又は合法的な永住者と定義される。（この法律では「男性」という用語は定義していない。）

- ・取締役のいずれかが自己をマイノリティの人物として認識しているかどうか。もしそうであれば、該当する人種又は民族。「マイノリティの人物」とは、アメリカ先住民又

はアラスカ先住民、アジア人、黒人又はアフリカ系アメリカ人、ヒスパニック又はラテン系及び先住民ハワイ人又はその他の太平洋諸島の人のいずれかである米国の市民又は合法的な永住者とされる。この法律では、これらの人種又は民族を、特定の地域又は特定の人種グループを起源に持つ人、又は人種に関係なく特定の文化や起源を持つ人として定義しているが、「起源」、「先住民」、「文化」の意味は定義されていない。

・取締役候補者を特定及び評価するプロセス、執行役員を特定及び任命するためのプロセスの説明。いずれの場合も、人口統計学的な多様性が考慮されているかどうか、またどのように考慮されているかを含む。

・取締役会と執行役員における多様性、公平性、包括性を促進するための企業の方針と慣行の説明。

また、イリノイ大学は、企業の取締役会における多様性に関する評価システムを確立することを求められている。この評価には、人口統計学的な報告義務の遵守、採用、取締役会のメンバー、役員の任命における多様性と包括性を奨励する方針と実践、取締役と執行役員の人口統計学的な多様性が組み込まれている。イリノイ大学は、2021年3月1日以降、毎年3月1日までに、取締役会の人口統計学的特性に関するデータをまとめた報告書と、各企業に対する個別の評価を発表することになっている。

参照：

<https://www.sidley.com/ja/insights/newsupdates/2019/09/illinois-headquartered-publicly-listed-corporations-must-report-on-board-diversity-by-2021>

## e) ニューヨーク州

### ◆取締役会の男女比率等に関する法律や規則

ニューヨーク州では会社法（第408条、S4278）により「調査」として「ニューヨークで事業を行うことを許可されている」国内外の企業に報告義務を課している。ニューヨークのすべての営利企業、及びニューヨークで事業を行うことを許可されたすべての営利企業（民間企業、公的企業）に適用されるが、非営利法人、有限会社、有限責任事業組合、合資会社、法人格のない社団には適用されない。対象となる企業は、取締役の総数と女性取締役の数を明らかにしなければならない。

参照：New York's Disclosure Law and Other Laws and Regulatory Mandates Regarding

## f) その他の州の動き

ハワイ、マサチューセッツ、ミシガン、ニュージャージー、ワシントンの5州は、取締役会の多様性を義務付ける法案を検討している。また、オハイオ州やペンシルベニア州でも取締役会の多様性を高めることを推奨する決議や法案を検討している。

補足：カリフォルニア州をはじめ、取締役会の多様性を法律で義務付けるようになった州は、取締役会の多様性の価値を示す多くの経験的証拠と、取締役会の多様性の欠如を対比させて、法律の必要性を説明している。Institutional Investor Services, Inc.がラッセル 3000 指数（ラッセル米国株インデックスの一つで、FTSE Russell が算出・公表している、アメリカ合衆国の株式市場を包括的にカバーする代表的な株価指数。）の企業（S&P 500 企業 401 社を含む）を対象に行った調査によると、女性の取締役席占有率は 19%に過ぎなかった。一方、マイノリティの取締役席占有率は初めて 10%の壁を突破した。アフリカ系アメリカ人は 4%で、マイノリティグループの中で最も多くの取締役席を占めている。尚、カリフォルニア州の新任の取締役に女性が占める割合は約 45%に上昇した。これに対し、全米平均は約 31%である。

参照：<https://forbesjapan.com/articles/detail/37330>

2021 年は、S&P500 企業の 60%近くが役員の民族的・人種的背景を開示し、その割合は前年の 2 倍以上となった。

州全般についての参考資料：<https://corpgov.law.harvard.edu/2020/05/12/states-are-leading-the-charge-to-corporate-boards-diversify/>

## ■その他民間での動きなど

・米国では 2014 年に「2020 年までに S&P100 インデックスを構成する企業の取締役会の女性比率 30%を達成する」ために 30%クラブが設立された。また、30%クラブとは別に、2011 年には「The Thirty Percent Coalition (30%連合)」が設立されている。この団体は、機関投資家を中心としており、「上場企業の女性役員比率 30%」を目標として投資先企業への働きかけを行うことなどにより、企業の自主的な取り組みを促進している。



・マッキンゼー・アンド・カンパニーが行った調査によると、性別や民族の多様性に富んだ取締役会を持つ企業は、白人男性に支配された企業よりも収益性が高いことが分かっている。最初の調査であった2014年の調査（2015年発表）では、

- 1.人種・民族的多様性において上位 25%以内に入る企業は、当該業界の中央値よりも30%以上財務パフォーマンスが高い傾向にある
- 2.性別の多様性において上位 25%以内に入る企業は、当該業界の中央値よりも15%以上財務パフォーマンスが高い傾向にある
- 3.性別、人種・民族の多様性で下位 25%以内に入る企業は、平均的な企業と比べ、財務リターンが当該業界の中央値より低い傾向にある
- 4.アメリカにおいて、人種・民族的多様性と財務パフォーマンスは比例関係にあり、多様性が10%高まるにつれてEBITは0.8%向上した
- 5.既に一定の取り組みがなされている性別の多様性より、人種・民族的多様性を高める方が財務パフォーマンスにより大きな影響を与えていた
- 6.英国において、上級経営幹部の性別の多様性は高い財務パフォーマンスに繋がっており、多様性が10%向上するにつれてEBITは3~5%向上した
- 7.性別の多様性と人種・民族的多様性の双方において上位 25%に入った企業は存在しなかった
- 8.同国同業者が違う財務パフォーマンスを示していることは、ダイバーシティがマーケットシェアを高める差別化要素となっていることを意味していると8点が明白になったとしている。（以上8点部分引用）

更に、2020年5月19日に発表したレポート「Diversity Wins: How Inclusion Matters」によると、企業のリーダーシップによる民族や性別などの多様性を強化する意義が引き続き大きいことが再確認されたとされ、米国を含む15カ国・1,000社以上のデータをもとにした2019年時点の調査結果で、経営層の女性比率上位25%の企業は、下位25%の企業と比べて収益性が全体平均を上回る割合が25%高く、この割合は2014年の15%、2017年の21%から増加している。また、経営陣に占める女性比率が30%超の企業は、同女性比率が30%以下の企業より収益性が上回る傾向にある。民族的・文化的な多様性については、多様性が高い上位25%の企業の収益性が、下位25%の企業の収益性を上回る割合が36%高かったとしている。

マッキンゼーは全体的にジェンダーや文化的差異に関する多様性の包括への進歩は遅いが、すべての企業において遅いわけではなく、I&D（インクルージョン&ダイバーシティ）を進めている企業と、それ以外の企業との間に、大きな開きが生じていることを明確に示しているとしている。また、分析した企業の3分の1は、5年間で経営陣の多様性を大幅に向上させたが、その他はほとんど又はまったく進歩しておらず、一部は後退しているとしている。

この二極化の高まりにより、企業によってはパフォーマンス低下の危機に見舞われる。2019年、経営陣の性別の多様性に関する下位25%の企業は、他の企業よりも収益性が低下する割合が19%高く、2017年の15%と2015年の9%から増加した。性別と民族の多様性を取り込まないことへの反動はさらに厳しくなったと言え、性別と民族の多様性の両方で下位25%の企業は、その他の企業よりも、収益性が低い割合が27%あったとしている。

参照：<https://sustainablejapan.jp/2015/02/05/mckinsey-diversity/13747>

参照：<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>

・「投資銀行のゴールドマン・サックスは2021年1月、ダイバーシティをもたらす人材が取締役に1人もいない企業の上場は支援しないと表明した。同社のデービッド・ソロモン CEO は、取締役会の多様性は極めて重要で、上場企業のうち取締役に女性を1人以上起用している企業は、そうでない企業よりも業績が著しく向上していると述べた。」

参照・引用：<https://forbesjapan.com/articles/detail/38496>

(Forbes Japan 2020年12月2日 米ナスダック、上場企業に女性やLGBTQの役員登用を義務化へ)

参照:2022/1/23 The Washington Post ""Opinion: The complexion of U.S. boardrooms is very slowly changing for the better""

<https://www.washingtonpost.com/opinions/2022/01/23/complexion-us-boardrooms-is-very-slowly-changing-better/>

## ■公共調達におけるマイノリティビジネスからの調達に係る法律や規則

### 小規模事業者向けのセットアサイド契約

小規模事業者に公平な競争の場を提供するため、連邦政府は特定の契約の競争相手を小規模事業者に限定している。このような契約は「小企業向けセットアサイド」と呼ばれ、小企業が連邦政府との契約を競い合い、受注することに役立っている。

セットアサイド契約には「競争型セットアサイド」と「単独調達型セットアサイド」の2種類がある。

### ◆競争型セットアサイド (Competitive Set-aside) :

少なくとも2社の中小企業が業務を遂行したり、購入する製品を提供できたりする

場合、政府はその契約を中小企業専用を設定する。一部の例外を除き、15 万ドル以下の政府契約では自動的にこれが行われる。

小規模事業者であれば誰でも参加できるセットアサイドもあれば、SBA (Small Business Administration : 米国中小企業庁) の契約支援プログラムに参加している小規模事業者のみが参加できるセットアサイドもある。契約支援プログラムには、女性を支援する「WOSB 連邦契約プログラム」やアラスカ先住民企業、コミュニティ開発企業、インドの部族、及びハワイ先住民組織が所有する中小企業を対象とした「8 (a) 事業開発プログラム」といった女性やマイノリティに優先権を持たせたものが存在する。

#### ◆単独調達型セットアサイド (Sole-source Set-aside) :

ほとんどの契約は競争的に行われるが、例外的な契約もある。単独調達型契約は、競争入札プロセスを経ずに発効できる契約の一種である。これは通常、単一の企業のみが契約の要件を満たすことができる場合に発生する。

単独契約の対象となるためには、SAM (System for Award Management : 米国政府運営の管理システム) に企業を登録し、資格のある契約プログラムに参加する必要がある。場合によっては、単独調達型契約は公開されなければならないが、単独調達であることが示される。ただし他の入札候補企業が存在した場合、その候補企業もこれらの契約を閲覧し、入札することができる。このような入札プロセスが開始されると、単独調達のプロセスを取り消すことができる。

上記のセットアサイド契約の契約対象となるには以下のようなプログラムへ参加し、資格を得る必要がある。

#### ■女性所有の小規模企業連邦契約プログラム (Women-Owned Small Business (WOSB) Federal Contracting program)

女性経営者に公平な競争の場を提供するため、政府は特定の契約の競争入札をWOSB 連邦契約プログラム (WOSB Federal Contracting program) に参加する企業に限定している。このプログラム SBA (米国中小企業庁) に管理され、参加すると、このプログラムのために用意された連邦契約に対して競争入札する資格を得ることができる。

#### ◆WOSB 連邦契約プログラム参加資格

- ・ SBA のサイズ基準に基づく小規模企業であること。
- ・ 米国籍を有する女性が当該企業の議決権を有する株式を 51%以上所有し、支配して

いること（代表取締役等の役職だけでなく、実際に企業運営の実権も所持していること）

。

- ・女性が日常業務を管理し、長期的な意思決定も行うなど深く実務に関わっていること。

更に、上記プログラム WOSB の中において経済的に不利な立場にある女性経営者は Economically Disadvantaged WOSBs : EDWOSBs とされ、より教育等の支援を得ることができる。認定されるには、以下の条件を満たす必要がある。

- ・ WOSB 連邦契約プログラムの全要件を満たしていること。
- ・ 1人以上の女性が所有・経営しており、各自の自己資本が 75 万ドル未満であること。
- ・ 過去 3 年間の平均調整後総所得が 35 万ドル以下の、1 人又は複数の女性によって所有・経営されていること。
- ・ 1人以上の女性が所有・経営し、各個人資産がそれぞれ 600 万ドル以下であること。

経済的不利の基準は、「8(a)ビジネス開発プログラム」と「WOSB 連邦契約プログラム」の間で調整されている。又、公的な退職金口座に投資された資金は、両プログラムにおいて経済的に不利な立場にある個人の純資産評価から除外される。

参照：<https://www.sba.gov/partners/contracting-officials/small-business-procurement/set-aside-procurement>

参照：<https://www.sba.gov/federal-contracting/contracting-assistance-programs/women-owned-small-business-federal-contracting-program>

参照：<https://www.sba.gov/offices/headquarters/oed/resources/3690>

参 照：<https://www.sba.gov/partners/contracting-officials/contracting-program-administration/8a-program-administration>