

女性活躍推進の経営効果について

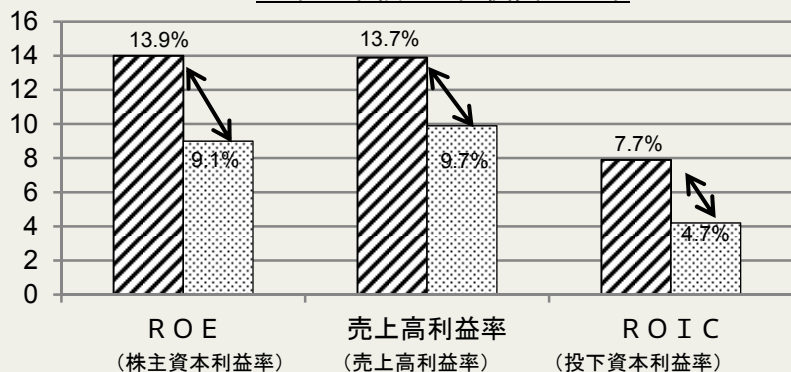
平成24年5月22日付け女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議 経済産業大臣配付資料(一部修正)

参考1: 経済産業省作成資料

■女性の活躍推進が進む企業ほど経営指標が良く、株式市場での評価も高まる。

・世界では、女性役員比率が高い企業の方が、ROE、ROS、ROICなどの経営指標が良い傾向。

企業の業績と女性役員の比率



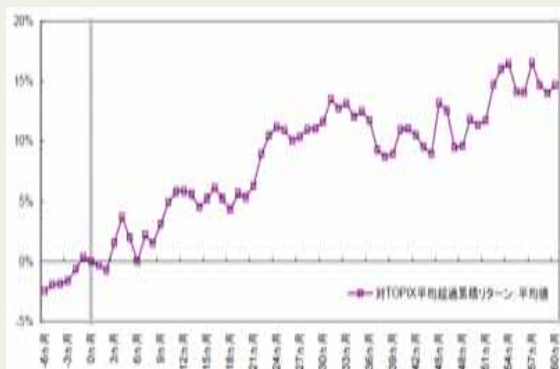
- 第1四分位企業グループ: 女性役員比率の高い、上位1/4企業グループ (132社)
- 第4四分位企業グループ: 女性役員比率の低い、下位1/4企業グループ (129社)

(注) ROE、ROS、ROICデータは、2001~2004年の平均値。役員数は2001年及び2003年。「フォーチュン500」企業(520社)を対象。

(出所) Catalyst「The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards」(2007)
Catalystは、女性と企業分野における米国を拠点とした代表的なNPO。

・日本でも、女性の活躍推進に取り組んでいる企業(均等推進企業表彰企業)は、株式パフォーマンスがTOPIX平均を上回る水準で安定して上昇する傾向。

均等推進企業表彰銘柄の対TOPIX超過累積リターン(平均値)



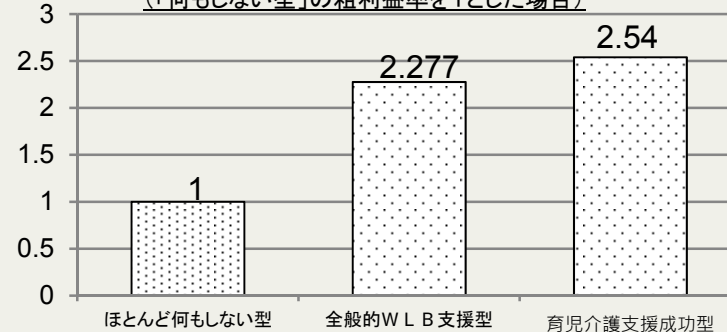
(注) 厚生労働省(「均等・両立推進企業表彰(うち、均等推進企業部門及び均等・両立推進企業表彰。平成18年度までは均等推進企業表彰。)」の受賞企業(表彰月の月末に上場していた152企業))及び東証データをもとに作成。

(出所) 大和証券キャピタル・マーケット(株)金融証券研究所「クオンツ情報」2011年6月14日

■ワークライフバランス(WLB)に取り組む企業の方が業績が良い傾向が見られる。

・育児介護支援や柔軟な職場環境推進に取り組む企業は、何もしない企業に比べ、粗利益率が2倍以上高い。

WLBに対する取組と粗利益率の関連
〔「何もしない型」の粗利益率を1とした場合〕



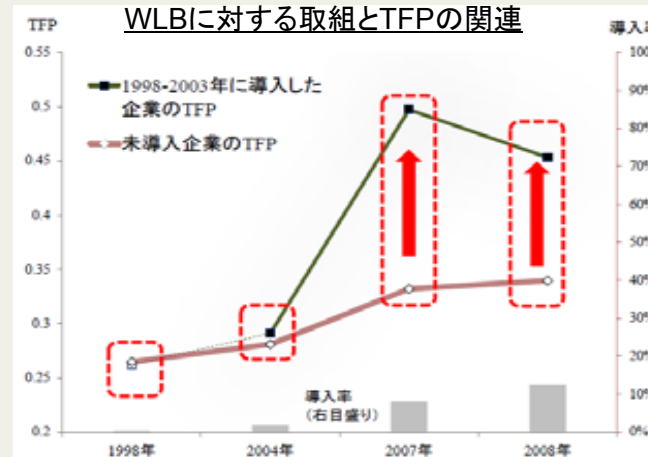
○『育児介護支援成功型』=「育児介護支援」が生産性にどう影響を与えたかについて、人事担当者の評価により『成功型』『無影響型』『失敗型』に分類。『成功型』は、人材活用のために取り組むという意識が高く、推進本部の設置等積極的な取組を行う企業が多い。

○『全般的WLB推進型』=「法を超える育児介護支援」と「雇用者が柔軟に働ける制度」のどちらも取組割合の高い企業

○『ほとんど何もしない型』=どちらも取組割合の低い企業
『仕事と生活に関する国際比較調査』(2009年経済産業研究所)の日本企業データの分析結果の一部を用いて作成
(出典) R ETI BBL (2011年12月21日)「企業のパフォーマンスとWLBや女性の人材活用との関係: RIETIの企業調査から見てきたこと」山口一男シカゴ大学教授、R ETI客員研究員。

・人材活用の観点からの積極的なWLB推進の取組は、企業の全要素生産性(TFP)向上に寄与する傾向。

WLBに対する取組とTFPの関連



原典: 山本勲・松浦寿幸(2011)RIETI-DP. 山本氏提供。

女性の継続就業は、企業、労働者、社会それぞれに得になる (継続就業しないことによる損失)

参考2:厚生労働省作成資料

平成24年5月22日付け女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議 厚生労働大臣配付資料

【企業】 女性が出産後も継続就業した場合の方が、退職してしまう場合より**企業の負担は小さい。**

【退職した場合】

✚ < 投入コスト > 437万円
 ≡ < 節約コスト > 335万円
< 純コスト > 102万円



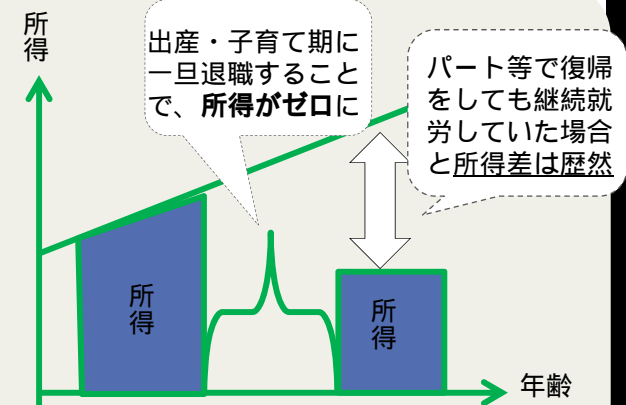
【同僚従業員が代替する場合】

✚ < 投入コスト > 1,087万円
 ≡ < 節約コスト > 1,004万円
< 純コスト > 83万円

出典:平成20年4月9日発表「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」
 男女共同参画会議 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会

【労働者】

	大卒 生涯所得 (退職金含む)	逸失額
継続就業した場合	2億7,645万円	
育児休業を1年間利用した場合 (従前の給与の4割を支給したと仮定)	2億5,737万円	1,908万円
出産退職後、他企業に正社員として 子どもが6歳で再就職した場合	1億7,709万円	<u>9,936万円</u>
出産退職後、パート・アルバイトとして 子どもが6歳で再就職した場合	4,913万円	<u>2億2,732万円</u>



出典:平成17年国民生活白書

【社会】

仮定:女性就業希望者(342万人)は、女性の就業者(2,641万人)の約1割であるため、女性就業希望者が全員就業すると、女性雇用者報酬総額(約70兆円)も1割増加する。

女性就業希望者(342万人)
が全員就業



雇用者報酬総額は、
7兆円(GDP水準の約**1.5%**)程度増加

出典:男女共同参画会議基本問題影響調査専門調査会
 「女性の活躍による経済社会の活性化(中間報告)平成23年7月」

5. 諸外国における女性の活躍促進策の例

○平等を促進する企業計画やプログラムの作成

国名	項目	概要
スウェーデン スペイン フィンランド	男女共同参画	・企業による男女共同参画を推進する計画およびポジティブ・アクションの策定・実施を義務付け
イギリス カナダ ナミビア 南アフリカ	ダイバーシティ	・企業によるダイバーシティを推進する計画およびポジティブ・アクションの策定・実施を義務付け

○男女別データの作成、報告

国名	概要
韓国	・従業員500人以上の企業に対し、職種別、男女別の従業員数の提出を義務付け(女性比率が規模・業種別に定める一定の基準以下の場合には、企業は自ら改善案を策定して施行することを求められる)
オーストリア	・従業員1000人以上の企業に対し、男女別に、平均賃金と労働時間の情報公開を義務付け(2014年までに、順次対象企業を拡大)

○男女の賃金格差の解消

国名	項目	概要
ドイツ スイス	自己診断 ツール	・企業のセルフ・チェックおよびコンサルティングを行うツール(コンピューター・アプリケーション)の提供
フィンランド	格差の解 消	・2015年までに賃金格差を15%以内とする政府と労働者団体との合意
フランス		・男女間の給与格差をなくすための措置の検討を義務付け

○取締役等への女性の登用の促進 (次頁へ続く)

国名	項目	概要
アイスランド	40%へ	・従業員50人以上の国営企業・株式会社(2013年までに)
スペイン		・従業員250人以上の上場企業(2015年までに)
ノルウェー		・株式会社(2008年1月1日までに)
フランス		・上場企業(2017年までに)
イタリア	33%へ	・国営企業・上場企業(2015年までに)
ベルギー		・国営企業・株式会社(2017年までに)

○取締役等への女性の登用の促進（前頁からの続き）

国名	項目	概要
オランダ	30%へ	・従業員250人以上の上場企業・有限責任会社(2016年までに)
マレーシア		・上場企業(2016年までに)
EU	自主的取組の促進	・取締役の女性割合を2015年までに30%、2020年までに40%とするように自主的に取り組むEU域内の企業とEUとの協定
英国()	(証券市場での開示の推奨→詳細は後述)	・FTSE100(ロンドン証券取引所上場企業のうち時価総額の上位100社)の企業を対象に、取締役の女性割合を2015年までに25%とするよう推奨
オーストラリア()		・ASX(オーストラリア証券取引所)コーポレートガバナンス規則により、すべての上場企業に全組織及び取締役等の女性割合、ジェンダー・ダイバーシティの目標値及びその進捗状況等の公開を推奨
オランダ	憲章	・政府、企業、労働組合による「女性幹部数を増やすための憲章」の作成
デンマーク		・政府と企業等10団体による「管理職に女性を増やす憲章」の作成

○企業の取組を促進するための、政府によるインセンティブ付与
(次頁へ続く)

国名	項目	概要
オーストリア	補助金 給付	・家族に親和的な環境を作り出すための監査制度を利用する企業に、その費用(7000~1万ユーロ)の一部を補助(企業規模別に、3000~5000ユーロを支給)
ドイツ		企業内保育所を設置した企業に、欧州社会基金から保育運営費の50%を助成(上限6000ユーロ)
ドイツ		1年以上営業を継続している、従業員250人未満で、年間売上額5000万ユーロ未満等の中小企業に、コンサルティング費用の50%または75%を補助(上限1500ユーロ)
フランス		従業員50人未満の企業に、出産・育児・養子休業を取得する従業員の代替要員にかかる費用を補助
韓国		・育児休職取得者等の雇用を継続した企業に、支援金を給付
		・労働者に30日以上育児休職を付与し、休職終了後30人以上その者を継続して雇用した場合、労働者1人あたり毎月20万ウォンを支給
	・育児休職期間中に新たに代替労働者を30日以上雇用し、育児休職者を復帰後30日以上雇用した場合、毎月20~30万ウォンを追加支給	