

経済・制度・市場の視点から見た女性活躍 ～フェアネスの高い社会への道筋は見えてきたか～

株式会社大和総研

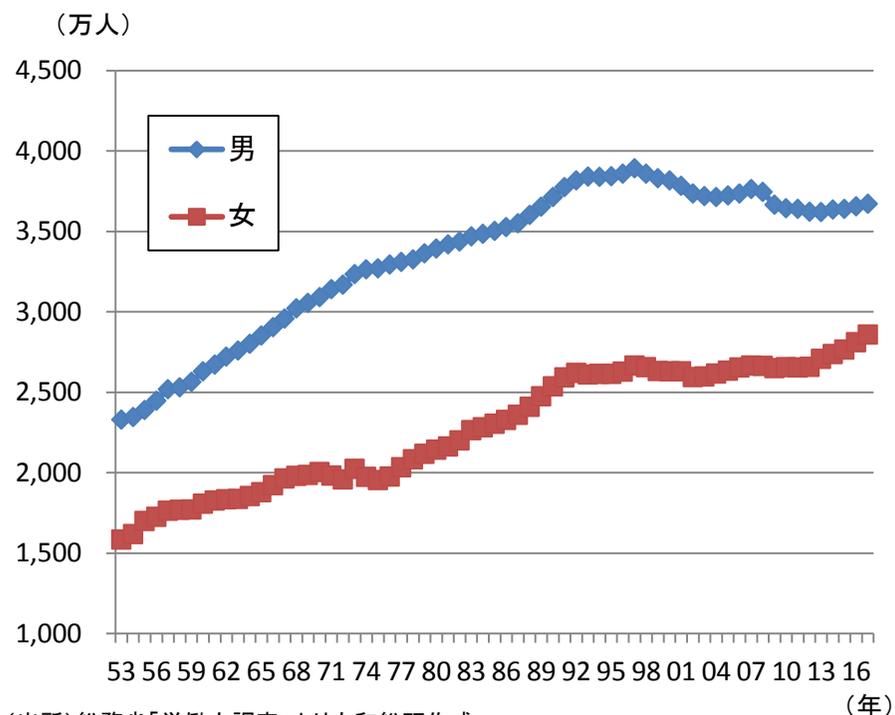
政策調査部長

鈴木 準

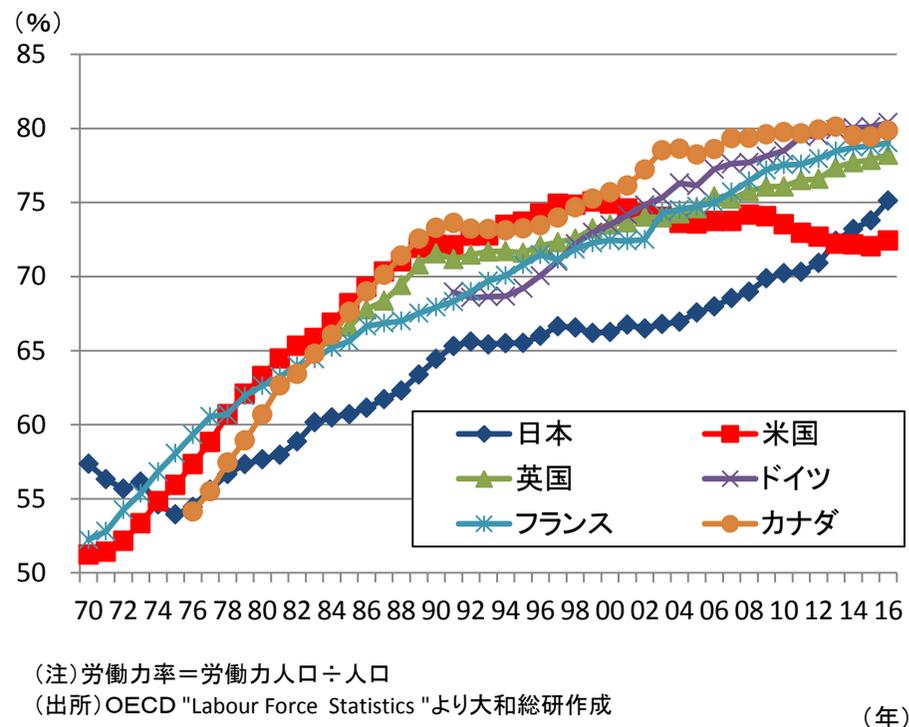
2018年3月23日

女性就業が本格的に増加する局面を迎えた

就業者数の長期推移



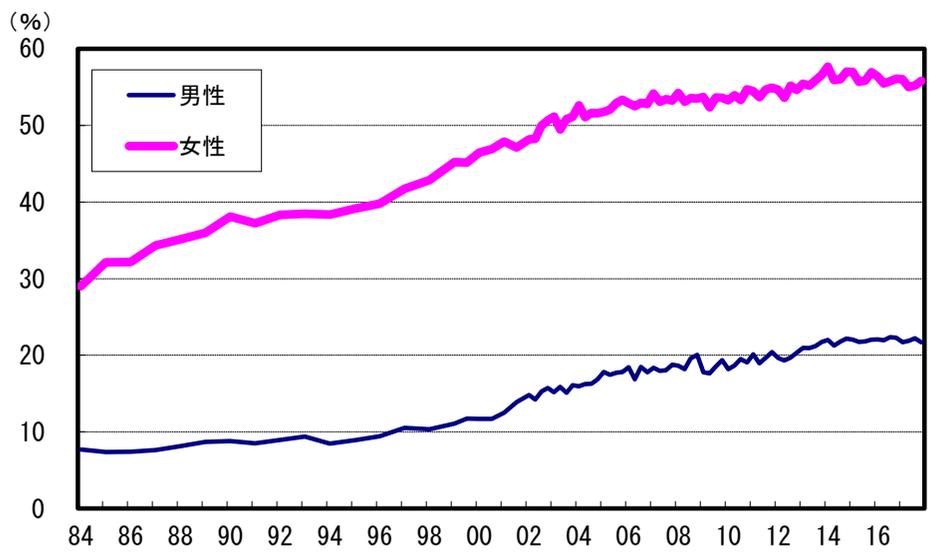
20～60歳女性の労働力率推移



- 男性就業者数は減少傾向が続いてきたが、1990年代半ば以降、生産年齢人口が減る中でも女性就業者数は減少傾向をみせず、ここ数年は増加トレンドを再び鮮明にしている。
- 2000年代になって日本の女性労働力率は大きく上昇し、直近では米国を上回るようになった。

非正規雇用の動向

非正規雇用割合の推移



(注) 役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合。11年1-3月期～7-9月期は岩手県、宮城県、福島県が調査困難だったことに伴い補完推計されている。

(出所) 総務省「労働力調査」(詳細集計・旧特別調査)より大和総研作成

非正規雇用増減の要因分解(前年差内訳)

(万人)

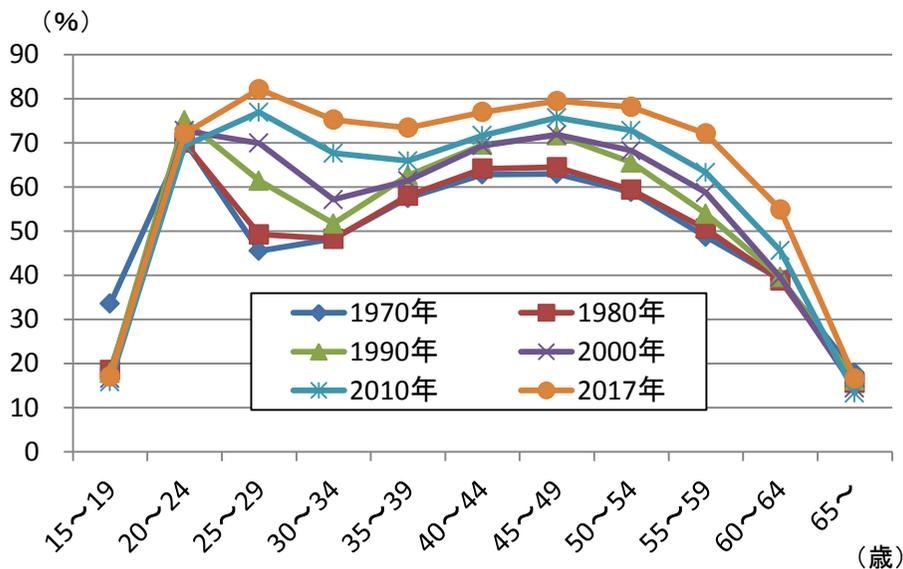
	合計	男性			女性		
		44歳以下	45～59歳	60歳以上	44歳以下	45～59歳	60歳以上
2003年	53	8	4	1	21	14	5
2004年	60	11	2	11	25	6	10
2005年	70	19	12	12	12	9	7
2006年	44	4	0	6	13	15	1
2007年	57	3	-2	18	6	11	21
2008年	30	10	-2	14	8	-5	19
2009年	-38	-31	-3	1	-7	-5	10
2010年	36	3	1	9	1	3	19
2011年	49	15	-1	19	4	2	11
2012年	4	-10	2	1	-6	6	8
2013年	94	19	3	24	21	15	13
2014年	57	-1	2	17	9	15	14
2015年	19	0	-1	7	-16	13	16
2016年	37	1	-1	15	-9	14	18
2017年	13	-10	3	2	-16	16	15
15年間の累積	585	41	19	157	50	129	187

(出所) 総務省「労働力調査」より大和総研作成

- 非正規雇用割合は長期に上昇してきたが、特に女性については頭打ちした可能性もみられる。
- 人手不足の中で、かつてのような若年層や壮年前期層における非正規は進みにくくなったと考えられるが、高年齢層での非正規での就業はさらに進むだろう。超高齢社会における柔軟な働き方がいっそう求められていく。

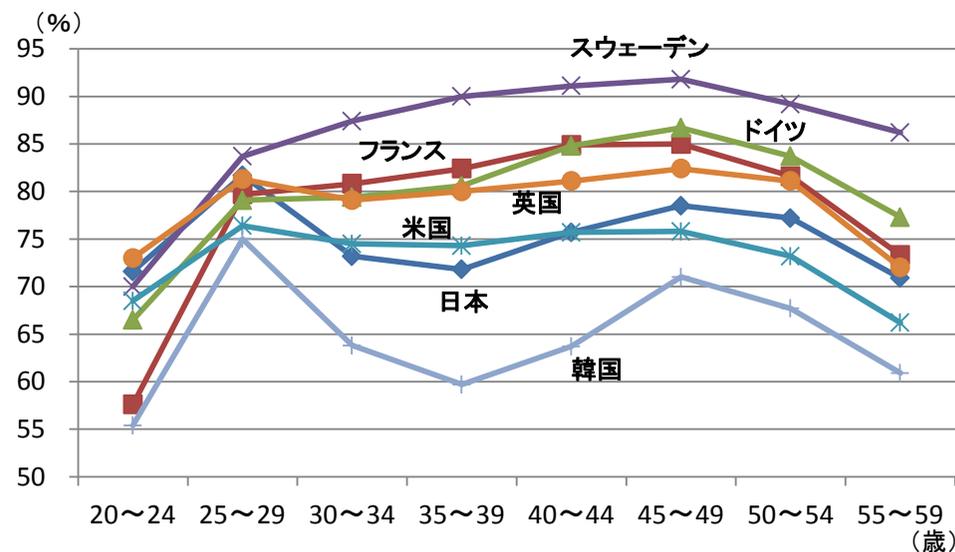
女性労働力率の「M字カーブ」は解消したか

女性労働力率のM字カーブ



(出所)総務省「労働力調査」より大和総研作成

女性労働力率の国際比較



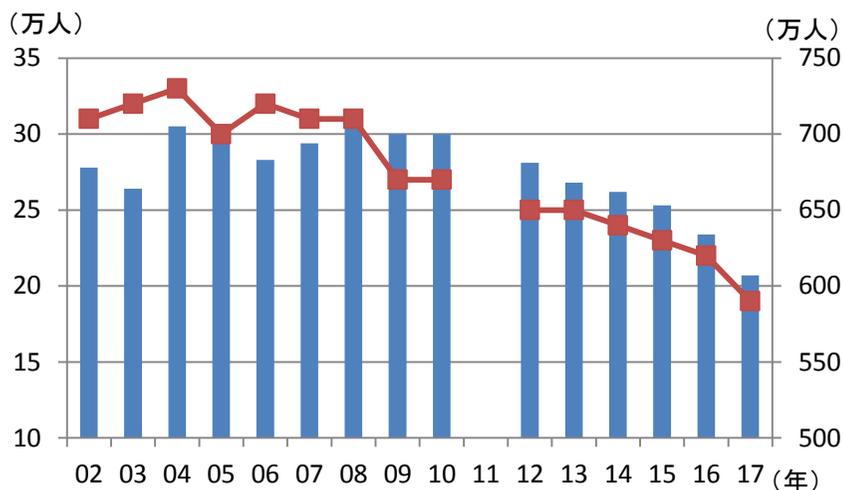
(注)労働力率とは人口に占める労働力人口の比率。日本とドイツのみ2016年の値、それ以外は2017年の値。

(出所)ILO「ILOSTAT Database」より大和総研作成

- ここ10～20年で女性有配偶者の労働力率も大きく上昇し、「M字カーブ」の凹みはかなり浅くなった。
- ただ、諸外国の労働力率カーブと対比すれば「台形」にはなっておらず、結婚への希望がさほど変化していない中での婚姻率の低下などを踏まえると、「M字カーブ」が十分に解消したとはいえないのではないか。

結婚・出産・育児の壁は低くなっているか

結婚・育児等を理由に離職した女性非労働力人口



■ 結婚・出産・育児のため過去1年以内に離職した非労働力人口 (左軸)
 ■ 結婚・出産・育児のため過去に離職した非労働力人口総数 (右軸)

(注) 2011年は東日本大震災の影響でデータが欠落している。
 (出所) 総務省「労働力調査」より大和総研作成

結婚・出産前後の妻の就業継続率

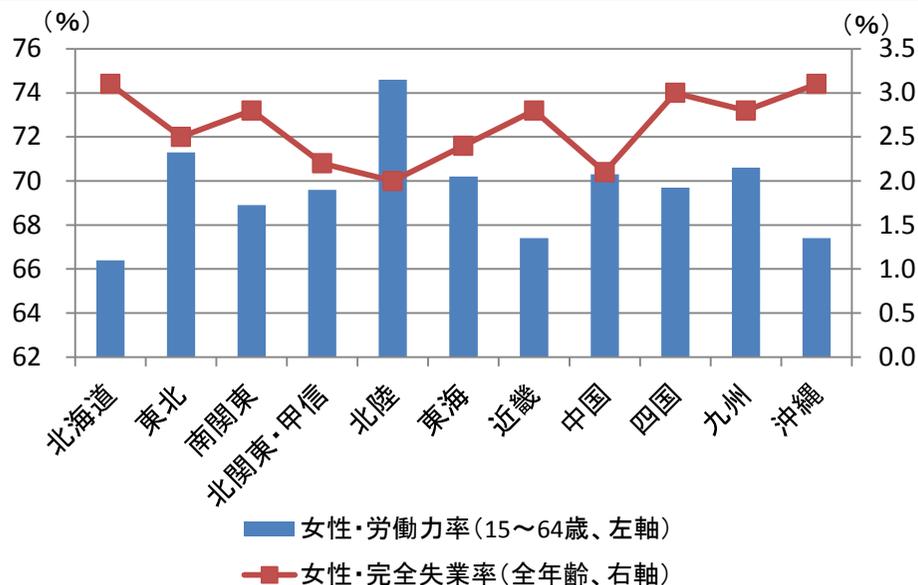
結婚年/子の 出生年	(%)			
	結婚前後	第1子 出生前後	第2子 出生前後	第3子 出生前後
1985～89年	60.3	39.2	-	-
1990～94年	62.3	39.3	81.9	84.3
1995～99年	65.1	38.1	76.8	78.1
2000～04年	71.7	40.5	79.2	77.0
2005～09年	71.8	40.3	76.3	81.0
2010～14年	81.3	53.1	78.1	79.1

(注) 結婚を決めたとき、妊娠がわかったときに就業していた妻についての調査。対象は初婚同士の夫婦。結婚前後の項目は結婚後15年未満の夫婦を集計。出産前後の項目は子どもが1歳以上15歳未満の夫婦を集計。
 (出所) 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」より大和総研作成

- 結婚・出産・育児のために離職した前職のある女性は2017年で607万人(うち就業希望者は110万人で、就業希望者の4割超)おり、非労働力女性人口の2割強を依然として占める。
- 結婚、出産・育児を理由に離職した女性非労働力人口は減少傾向にあるが、2017年においても過去1年以内に離職した女性は19万人存在する。こうした構図は男性にはほとんど見られない。
- 結婚の「壁」は低くなってきており、直近の出生動向基本調査によれば、結婚前に就業していた妻の就業継続割合は8割を超えた。他方、改善しているとはいえ、依然として特に第1子出産前後の「壁」は低くはない。

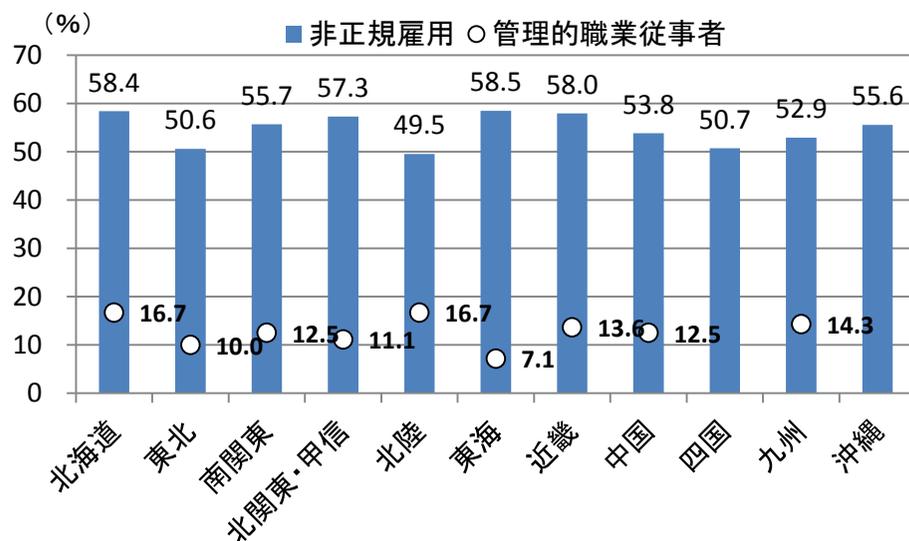
女性活躍の地域差

女性の労働力率と失業率(2017年)



(出所)総務省「労働力調査」より大和総研作成

非正規雇用や管理的職業従事者の割合



(注)2017年の値。非正規雇用:役員を除く雇用者(女性全体)に占める非正規の職員・従業員の割合。管理的職業従事者:当該従事者(男女合計)に占める女性の割合(四国及び沖縄は万人単位の統計上で0と表象されているため計算ができない)。

(出所)総務省「労働力調査」より大和総研作成

- 女性の労働力率や非正規雇用の割合には小さくない地域差がある。また、管理的職業従事者に占める女性の割合は全国平均(2017年で13.2%)よりも高い地域もあれば低い地域もある。
- 地域差の背景には、景気の状態、産業構造、家族形態などがあると考えられるが、地域差の要因や因果関係をさらに分析し、いっそうの「見える化」などを進めてはどうか。

女性のライフスタイルや働き方に影響を与えてきたと考えられる制度

【第3号被保険者制度等】

- 1985年の年金改革において導入
- サラリーマン世帯の専業主婦を国民年金の強制適用とすると同時に、3号被保険者自身には保険料負担を求めない仕組み
- 2001年12月「女性と年金検討会」報告書とその後の社会保障審議会年金部会での議論
- 2004年の年金改革でいわゆる3号分割の制度を導入
- 2012年の社会保障と税の一体改革にて短時間労働者の被用者保険適用拡大を決定(2016年10月施行)

【配偶者控除等】

- 1940年度の税制改正で導入(扶養親族の1人としての配偶者)
- 1961年度の税制改正で、夫婦は相互扶助の関係にあり一方的に扶養する親族と異なるという考え方から、扶養控除から独立した配偶者控除が創設された
- その後、控除対象配偶者の所得要件を緩和するなど拡充の方向
- 1987年度の税制改正で、納税者本人の所得の稼得に対する配偶者の貢献に配慮し、また、パートで働く主婦の所得が一定額を超える場合に、かえって世帯全体の税引後手取額が減少してしまうという手取り逆転現象への対応の観点から、配偶者特別控除を創設
- 2003年度の税制改正で、「経済社会情勢の変化により共働き世帯数の方が多くなってきており、また、女性の就業状況にも世帯主の補助的な就労から本格的な就労への移行傾向が見られるようになっている」などの理由から、配偶者控除に上乗せして控除を設ける制度は過度な配慮であるとされ、配偶者特別控除の上乗せ措置を廃止
- 2017年度の税制改正で配偶者控除・配偶者特別控除の見直し(配偶者の収入上限の引上げ、納税者本人に所得制限(逡減・消失する仕組み)を設定)

男女共同参画基本計画における制度整備に関する記述

第4次男女共同参画基本計画(2015年12月25日閣議決定)

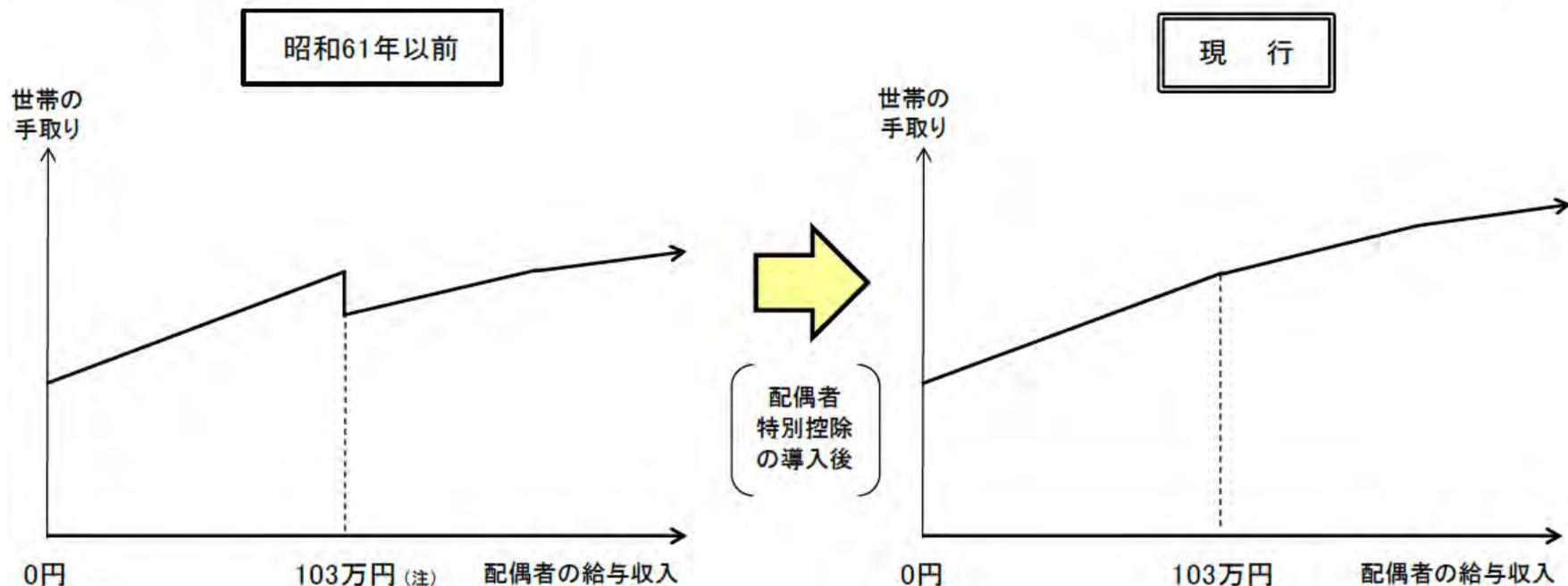
《第1分野及び第9分野からの抜粋》

女性の就業調整等につながる可能性のある税制や社会保障制度等について、働きたい人が働きやすい中立的なものとなるよう、下記のとおり具体化・検討を進め、計画期間中のできるだけ早期に見直しを行う。

- ・ 税制における個人所得課税の諸控除の在り方について、平成27年11月に政府税制調査会が取りまとめた論点整理等を踏まえ、国民的議論を進めつつ見直しを行う。
- ・ 社会保障制度について、平成28年10月からの短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大を着実に実施するとともに、更なる被用者保険の適用拡大を進めていく中で第3号被保険者を縮小していく方向で検討を進める。
- ・ いわゆる配偶者手当については、結果的に女性の就労を抑制している場合があるとの指摘があることに鑑み、官の見直しの検討と併せて、労使に対しその在り方の検討を促すことが重要であり、そのための環境を整備する。

いわゆる「103万円の壁」

配偶者の収入が103万円を超えると納税者本人が配偶者控除を受けられなくなることが配偶者の就労を抑制する「壁」になっているとの指摘がある（いわゆる103万円の壁）。これについては、配偶者の所得の大きさに応じて控除額を段階的に減少させる配偶者特別控除の導入により、配偶者の収入が103万円を超えても世帯の手取りが逆転しない仕組みとなっており、税制上の103万円の壁は解消している。



(注) 納税者本人が配偶者控除を受けることのできる配偶者の給与収入の限度額。ここでは「現行」のグラフとの比較の観点から103万円としているが、昭和61年当時は90万円。

(出所) 税制調査会(2017年1月27日)資料(<http://www.cao.go.jp/zei-cho/gjijiroku/zeicho/2016/28zen9kai2.pdf>)

- 「103万円の壁」は税制によって存在しているわけではない。

民間企業における家族手当の支給状況

家族手当の支給状況及び配偶者の収入による制限の状況

(%)

	規模計			
	500人以上	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満	
家族手当制度がある	78.1	79.0	77.8	72.3
配偶者に家族手当を支給する	(82.3)	(76.2)	(91.9)	(93.8)
配偶者の収入による制限がある	[85.4]	[89.4]	[81.0]	[75.2]
103万円で制限	<63.2>	<65.6>	<61.2>	<52.0>
130万円で制限	<29.0>	<23.5>	<35.6>	<45.7>
その他	<7.8>	<10.9>	<3.2>	<2.3>
配偶者の収入による制限がない	[14.6]	[10.6]	[19.0]	[24.8]
配偶者に家族手当を支給しない	(17.7)	(23.8)	(8.1)	(6.2)
家族手当制度がない	21.9	21.0	22.2	27.7

- (注) 1 ()内は、家族手当制度がある事業所の従業員数の合計を100とした割合。
 2 []内は、配偶者に家族手当を支給する事業所の従業員数の合計を100とした割合。
 3 < >内は、配偶者の収入による制限がある事業所の従業員数の合計を100とした割合。
 4 従業員数ウェイトを用いて算出した割合(本スライドの図表において同じ)。
 5 調査期間は平成29年5月1日から6月16日。

(出所) 人事院「職種別民間給与実態調査」(平成29年度)より大和総研作成

配偶者に対する家族手当の見直し予定の状況

(%)

見直す予定又は見直すことについて検討中	見直しの内容									税制及び社会保障制度の見直しの動向等によっては見直すことを検討する	見直す予定がない
	手当を廃止	手当額の減額	手当額の増額	収入制限の廃止	収入制限の導入	収入制限の引上げ	収入制限の引下げ	その他	未定		
12.2	(36.4)	(26.8)	(6.8)	(0.1)	(1.7)	(1.6)	(4.5)	(10.3)	(28.0)	15.2	72.6

- (注) 1 配偶者に家族手当を支給する事業所の従業員数の合計を100とした割合。
 2 ()内は、配偶者に対する家族手当を見直す予定がある又は見直すことについて検討中の事業所の従業員数の合計を100とした割合(複数回答)。

(出所) 人事院「職種別民間給与実態調査」(平成29年度)より大和総研作成

配偶者控除の見直し(1/2)

➤ 誰もが生きがいを感じられる「一億総活躍社会」を実現するためには、「働き方改革」を進めることが重要であり、多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換することが求められている。

こうした中、働きたい人が存分に活躍できる社会の実現や、人手不足の解消の観点から、就業調整をめぐる喫緊の課題に対応するため、経済社会の構造変化を踏まえた個人所得課税改革の第一弾として、所得税・個人住民税の配偶者控除・配偶者特別控除の見直しを行う。

就業調整問題(※)を解消することにより、

- ・ 働きたい人が就業時間を調整することを意識せず、働くことができる環境を整備。
- ・ 最低賃金が引き上げられていく中でも、人手不足を解消し、日本経済の成長に寄与。

※ 103万円以内にパート収入を抑える傾向(いわゆる「103万円の壁」)

- － 税制面では、配偶者特別控除により「103万円の壁」は解消。
- － 他方、企業の配偶者手当の支給基準への援用や、心理的な壁として作用しているとの指摘。



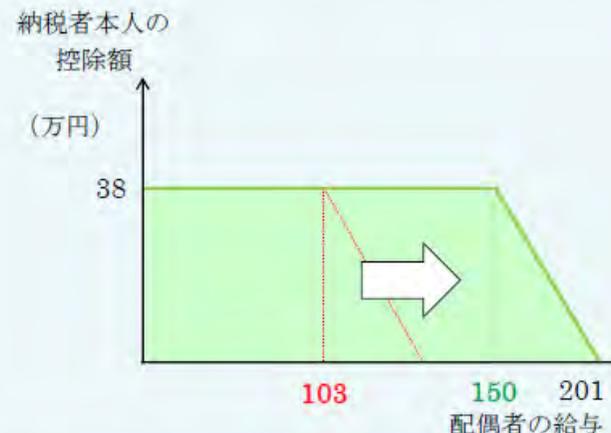
➤ 配偶者控除等(38万円)における配偶者の収入の上限

⇒ 103万円⇒150万円

※ 安倍内閣が目指す最低賃金1,000円で、1日6時間、週5日働いた場合の年収を上回る水準

➤ 担税力調整の必要性や所得再分配機能の回復の観点から、納税者本人に所得制限を設定

⇒ 給与収入1,120万円から逡減、1,220万円で消失
(国・地方を通じた税収中立を確保)



配偶者控除の見直し(2/2)

- ※ 配偶者控除は、一定の収入以下の扶養親族を有する場合における納税者の担税力の減殺を調整する仕組みの一つであり、諸外国でも配偶者の存在を考慮した仕組みが設けられていることも踏まえれば、廃止することは問題。他方、全ての夫婦世帯を対象とする新たな控除は、高所得者の夫婦世帯にまで配慮を行うこととなり、非常に多額の財源を必要とするといった問題。
- ※ 就業調整を意識しなくて済む仕組みの構築は、税制だけで達成できるものではなく、社会保障制度などの関連する制度・政策の取組みも重要であるとともに、企業の配偶者手当制度等の見直しを行うことが求められる。

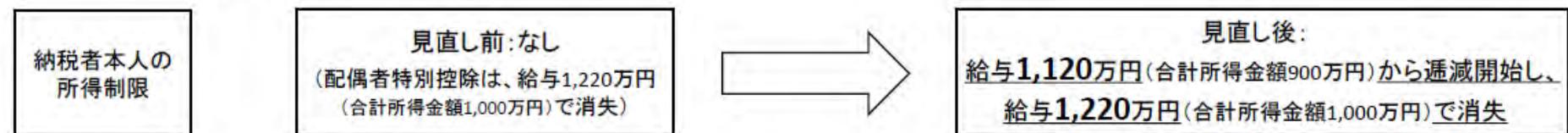
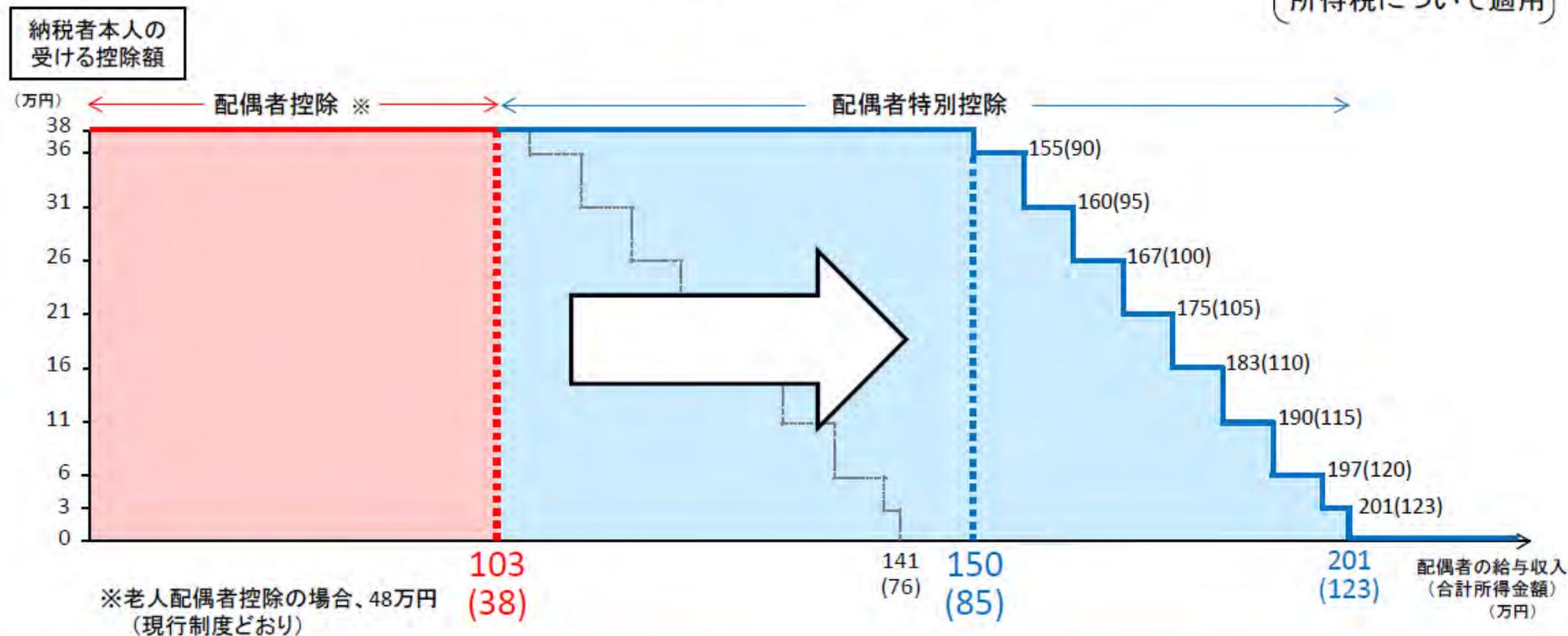
「平成29年度与党税制改正大綱」に今後の個人所得課税改革の方向性を明記。

- ① 所得再分配機能の回復の観点からの基礎控除などの「人的控除」等の控除方式の見直し。
- ② 多様な働き方を踏まえた給与所得控除などの「所得の種類に応じた控除」と基礎控除などの「人的控除」のあり方の見直し。
- ③ 老後の生活に備えるための自助努力を支援するための私的年金・金融所得等に係る税制の見直し。

配偶者控除の仕組み(改正後)

○ 納税者本人の給与収入が1,120万円以下の場合(合計所得金額が900万円以下の場合)

〔平成30年分以後の
所得税について適用〕

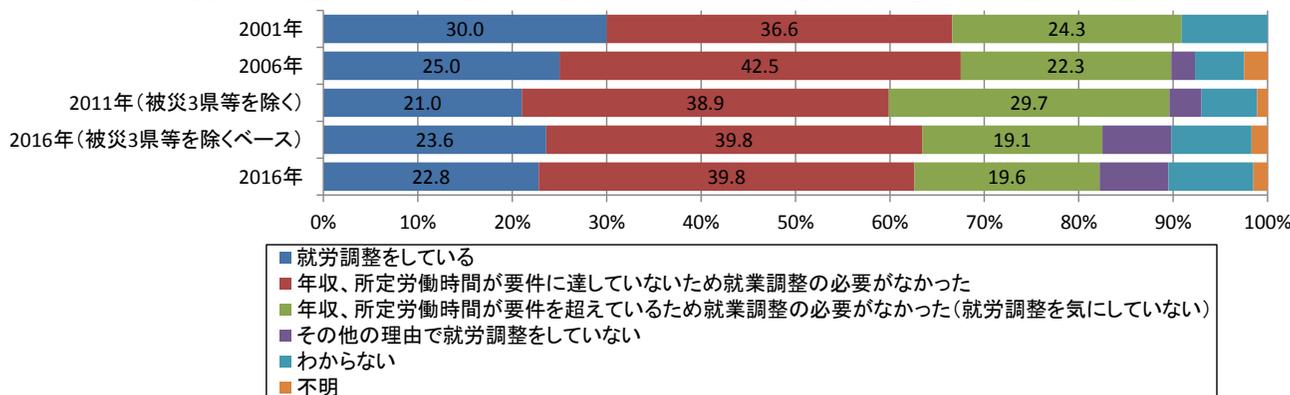


(注) 納税者本人の給与収入(合計所得金額)が1,120万円(900万円)超1,220万円(1,000万円)以下の場合でも控除が受けられることとし、控除額が逡減・消失する仕組みとする。具体的には、納税者本人の給与収入(合計所得金額)が1,120万円(900万円)以下の場合の「控除額」を、納税者本人の給与収入(合計所得金額)が、①1,120～1,170万円(900～950万円)の場合には、その控除額の2/3、②1,170～1,220万円(950～1,000万円)の場合には、その控除額の1/3とし、③1,220万円(1,000万円)を超える場合には消失することとする。(控除額は1万円未満切上げ)

(出所) 税制調査会(2017年1月27日)資料(<http://www.cao.go.jp/zei-cho/gjiroku/zeicho/2016/28zen9kai2.pdf>)

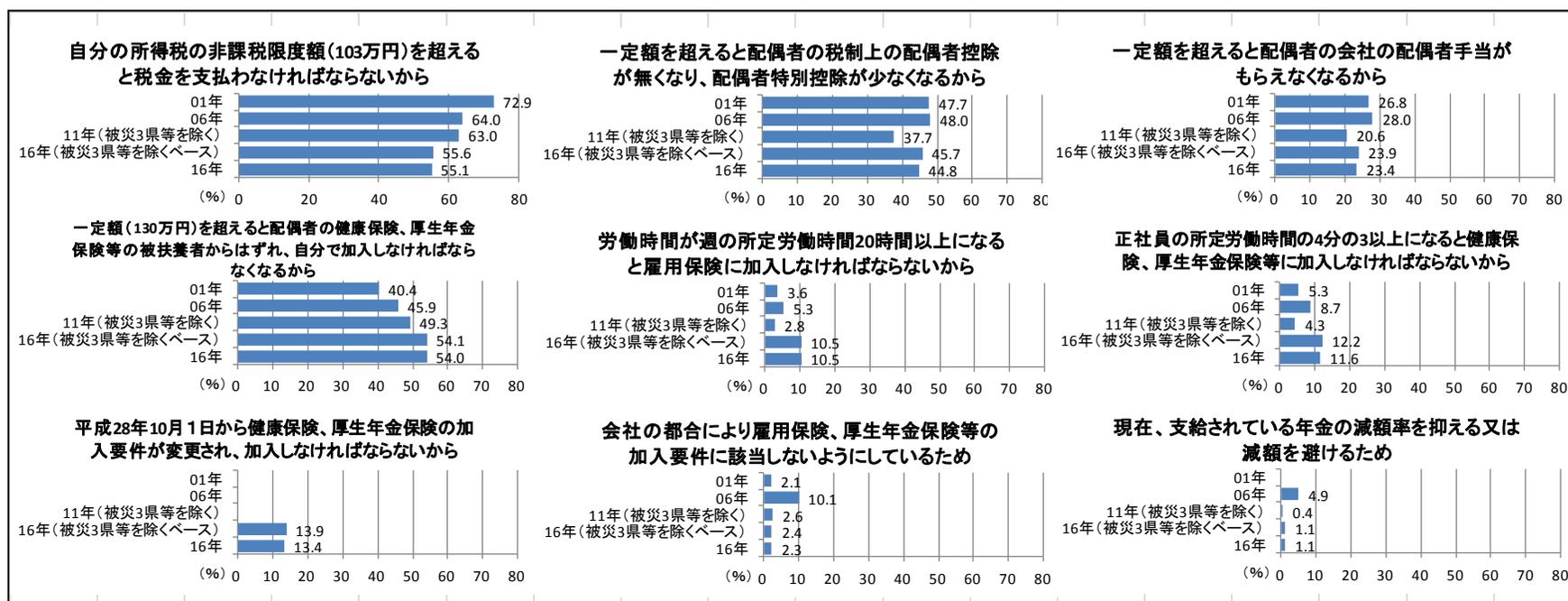
パートタイム労働者の就労調整の状況

有配偶者女性パート労働者の就労調整の有無と就労調整をしない場合の理由



(注) 女性パート労働者のうち、配偶者がいる者についてのデータである。
 (出所) 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」より大和総研作成

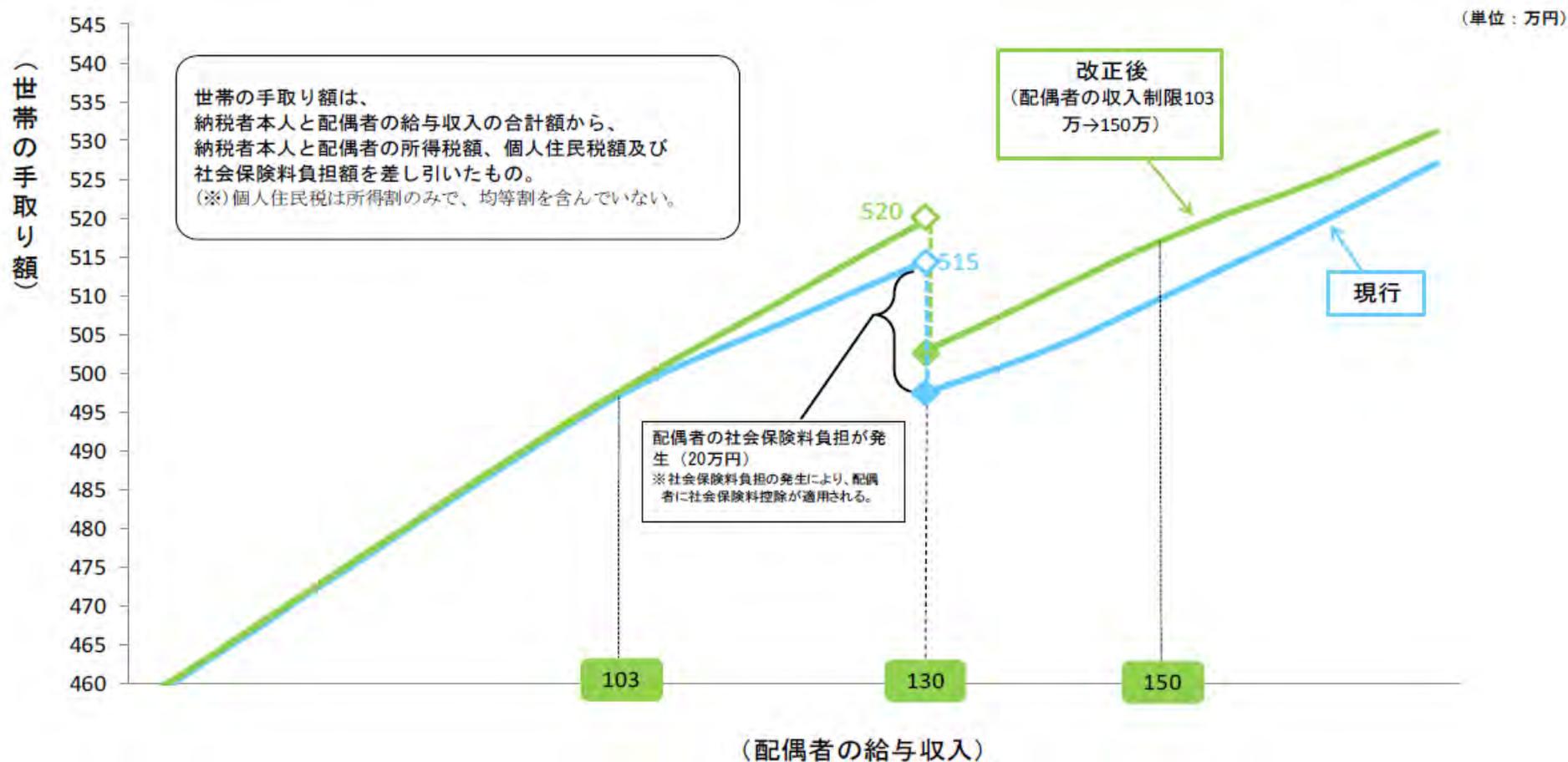
有配偶者女性パート労働者が就労調整をしている理由(複数回答)



(出所) 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」より大和総研作成

配偶者の給与収入の増加に伴う世帯の手取り額の変化のイメージ

- (前提) ・ 納税者本人の給与収入は500万円と仮定。
 ・ 配偶者は中小企業等に勤めており、平成28年10月からの被用者保険の適用拡大の対象外。配偶者の給与収入が130万円以上になると、配偶者は国民年金の第1号被保険者となるケースが一般的であるが、ここでは、配偶者の労働時間が正社員の4分の3以上となり、厚生年金の加入者（国民年金の第2号被保険者）となると仮定。
 (注) 配偶者は、厚生年金の加入者となることで、将来的に基礎年金の上乗せとして所得比例年金の給付を受けることができることとなる。



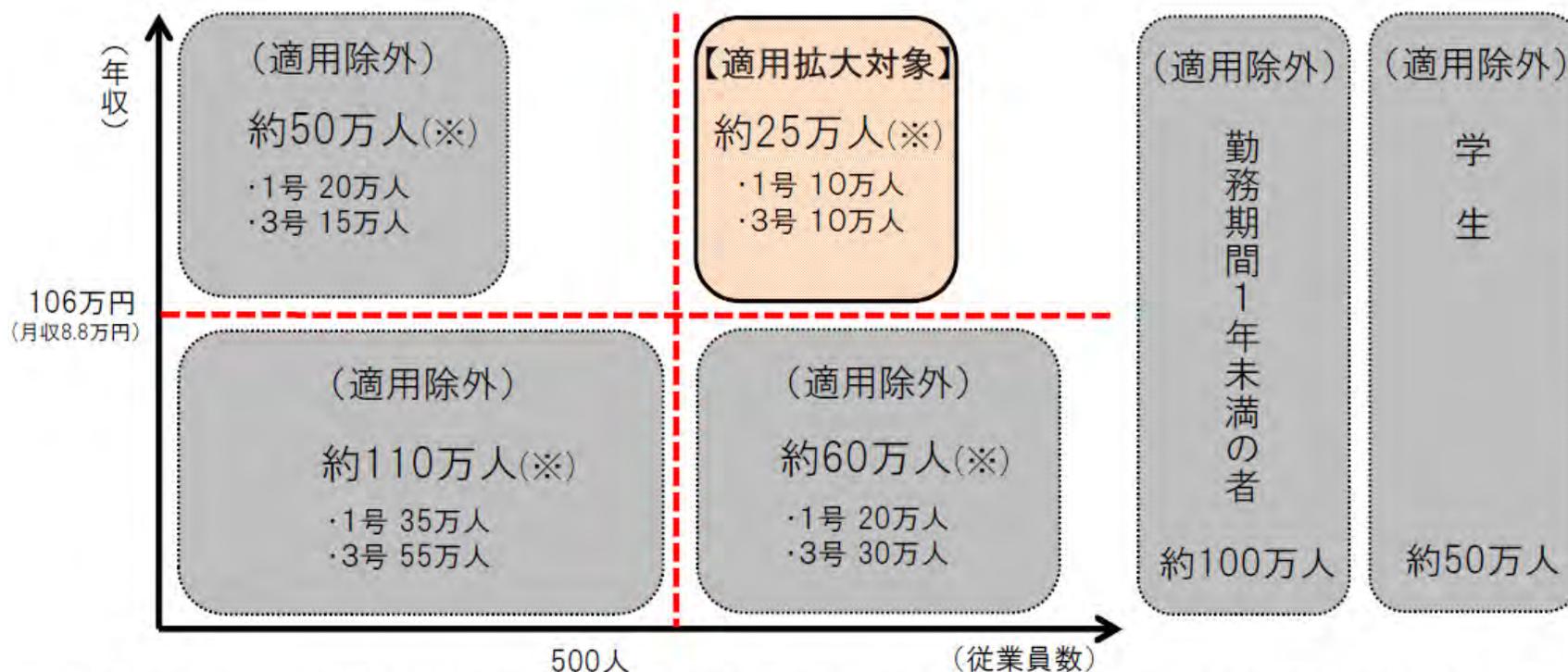
(出所) 税制調査会(2017年1月27日)資料 (<http://www.cao.go.jp/zei-cho/gjjiroku/zeicho/2016/28zen9kai2.pdf>)

短時間労働者の被用者保険への適用拡大

平成28年10月施行の適用拡大の対象

- ① 週20時間以上
- ② 月額賃金8.8万円以上(年収106万円以上)
- ③ 勤務期間1年以上見込み
- ④ 学生は適用除外
- ⑤ 従業員 501人以上の企業 (適用拡大前の基準で適用対象となる労働者の数で算定)

週20～30時間の短時間労働者(約400万人)



(※) 対象者数は、国民年金第1号被保険者及び第3号被保険者のほか、60歳以上の者や20歳未満の者で新たに厚生年金に適用となる者を含む。

(出所)厚生労働省資料(15/10/2社会保障審議会医療保険部会資料http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000099460.pdf)

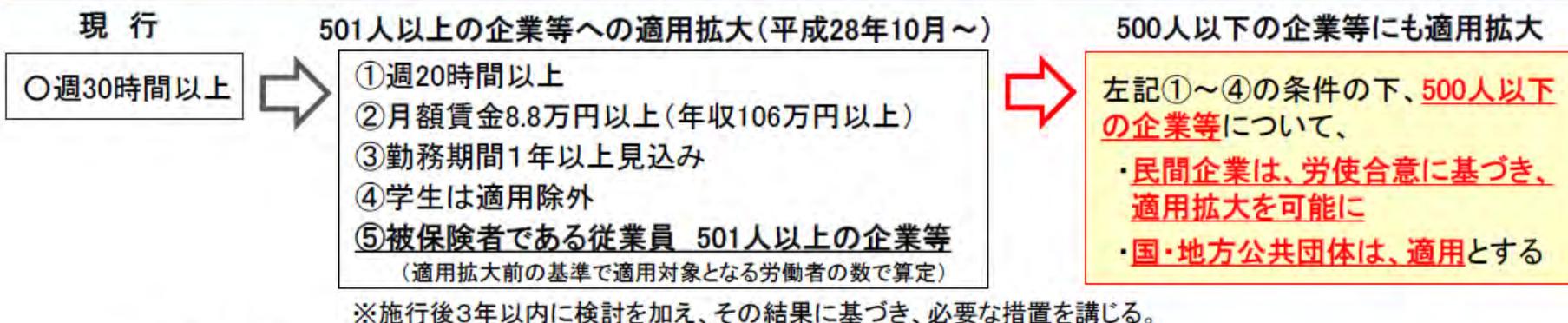
短時間労働者の被用者保険への適用拡大の促進

○ 労働参加の促進と年金水準の確保等のため、501人以上の企業における平成28年10月の被用者保険の適用拡大(※)の施行の日から、**500人以下の企業も、労使の合意に基づき、企業単位で、短時間労働者への適用拡大を可能とする。**【公布日施行(平成28年10月実施)】

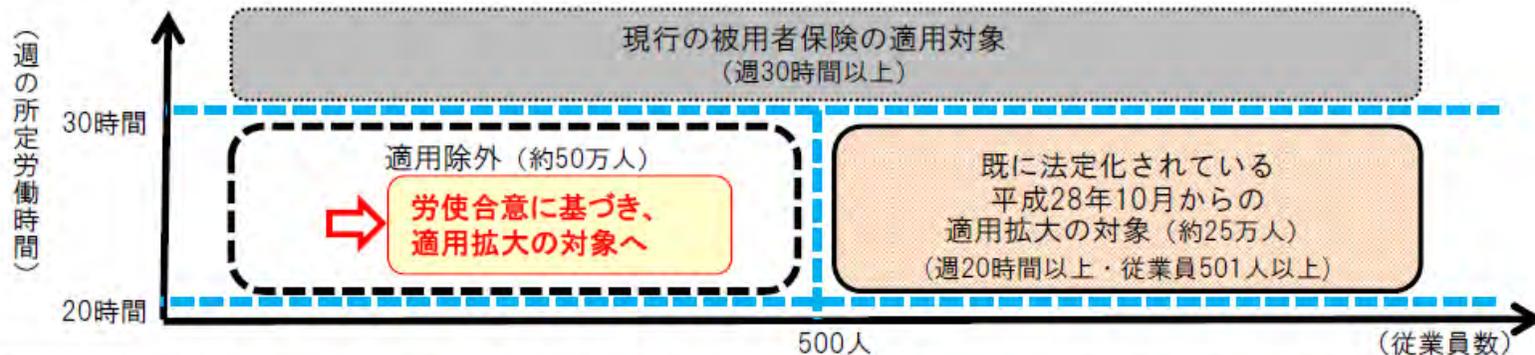
(国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用とする)

※ 501人以上の企業等を対象に、平成28年10月から適用拡大を実施することは既に法定化。

法案成立が平成28年12月にずれ込んだため、施行は平成29年4月に修正された。



<被用者保険の適用拡大のイメージ>



※ 就業調整を 방지、被用者保険の適用拡大を円滑に進める観点から、短時間労働者の賃金の引上げ及び労働時間の延長を行う事業主に対し、取組への一時的な支援を実施予定。(雇用保険二事業のキャリアアップ助成金の活用)

短時間労働者の被用者保険適用拡大の効果

<サラリーマンの被扶養配偶者の場合(年金:3号→2号、医療保険:健保被扶養者→本人)>

- 年金保険料負担が発生(月収8.8万円の場合、毎月本人負担分8,000円)
 - ⇒将来の年金受給額が終身で増加(1年加入で月額500円、20年加入で月額9,700円)
 - 障害がある状態になった場合、障害厚生年金を受給(月額4.9万円の最低保障額あり)
- 医療保険料・介護保険料負担が発生(月収8.8万円の場合、毎月本人負担分5,150円)
 - ⇒医療保険からの給付が充実(傷病手当金、出産手当金など)

<企業・家計全体への影響>

- 雇主負担の保険料が発生するため、労働需要を減退させる可能性がある。
- 第3号被保険者の場合、当面の保険料負担増を嫌って、労働供給を減退させる可能性がある(「106万円の壁」)。

<保険者への影響>

- 厚生年金における2016年10月からの501人以上企業に係る適用拡大実績は、特定適用事業所数29,669、被保険者となった短時間労働者数33万7,930人(2017年6月末時点、速報)。また、500人以下企業における任意特定適用事業数は1,270で、被保険者となった短時間労働者数は1,742人(2017年9月13日、社会保障審議会年金事業管理部会資料)。
- 健康保険組合連合会「平成28年度健保組合決算見込の概要」(2017年9月8日)によれば、適用拡大された短時間労働者被保険者数(2017年3月末)は16万2,662人であり、被保険者数が2.19%増加したため、保険料率引上げの影響も含め保険料収入総額は2.34%増加したという。

日本におけるコーポレートガバナンス改革の一環としての女性活躍(1/2)

2014年 スチュワードシップ・コード(「責任ある機関投資家」の諸原則)策定

2015年 コーポレートガバナンス・コード策定

【原則2-4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

2017年 スチュワードシップ・コード改訂

原則3

機関投資家は、投資先企業の持続的成長に向けてスチュワードシップ責任を適切に果たすため、当該企業の状況を的確に把握すべきである。

指針3-3

把握する内容としては、例えば、投資先企業のガバナンス、企業戦略、業績、資本構造、**事業におけるリスク・収益機会**(社会・環境問題に関連する**リスクもの**を含む)**及びそうしたリスク・収益機会**への対応など、非財務面の事項を含む様々な事項が想定されるが、……

(原脚注7) **ガバナンスと共にESG要素と呼ばれる。**

(注)新規の記述もしくは改訂箇所を赤字・下線で表記した。

(出所)金融庁「スチュワードシップ・コードに関する有識者検討会」、金融庁・東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード策定に関する有識者会議」資料より大和総研作成

日本におけるコーポレートガバナンス改革の一環としての女性活躍(2/2)

2018年 コーポレートガバナンス・コードの改訂 投資家と企業の対話ガイドラン策定

「新しい経済政策パッケージ」(2017年12月8日閣議決定、抜粋)

- 「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」での検討を踏まえ、2018年6月の株主総会シーズンまでに、投資家と企業の対話の深化を通じ、企業による以下の取組(本資料作成者注、本資料では省略)を促すための「ガイダンス」を策定するとともに、必要なコーポレートガバナンス・コードの見直しを行う。
- ESG(環境、社会、ガバナンス)投資の重要性に鑑み、環境情報等の企業経営に係る情報開示基盤の整備、投資家と企業が対話する「統合報告・ESG対話フォーラム(仮称)」等の速やかな創設を行う。

《コーポレートガバナンス・コードの改訂と投資家と企業の対話ガイドラインの策定について(案)》

【取締役会の機能発揮等】

我が国の上場企業役員に占める女性の割合は現状3.7%にとどまっているが、取締役会がその機能を十分に発揮していく上では、ジェンダー、更には国際性の面を含む多様性を十分に確保していくことが重要である。

《コーポレートガバナンス・コード改訂案(原則4-11)》

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、……

《投資家と企業の対話ガイドライン案(3-6)》

取締役会が、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、適切な知識・経験・能力を全体として備え、ジェンダーや国際性の面を含む多様性を十分に確保した形で構成されているか。その際、取締役として女性が選任されているか。

(注)新規の記述もしくは改訂箇所を赤字・下線で表記した。

(出所)金融庁・東京証券取引所「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」資料より大和総研作成

女性活躍と企業パフォーマンス、投資パフォーマンス

《研究者による分析例》

伊藤正晴「ESGファクターと企業パフォーマンス(上、中、下)」大和総研レポート(2017年5月25日、7月5日、9月7日)

- 売上高当たりCO₂排出量の水準と女性の登用について、それぞれのファクターを単独で用いるよりもそれらを組み合わせた方が企業価値や成長性を分析する際の有効性が高まる可能性が示唆される。ESGの一部や特定のファクターではなく、ESG全体を意識した経営判断や企業行動が企業価値の向上につながる可能性が示唆される。
- 女性管理職比率が20%以上の企業グループへの投資リターンは、他のグループへのそれより高い。また「CO₂排出量の水準が小さく女性役員の選任がある」企業グループへの投資リターンは有意に高く、「CO₂排出量の水準が大きく女性管理職の登用がない」企業グループへの投資リターンは有意に低いなど、ファクターを組み合わせることがポートフォリオのリターンを向上させ、リターンの低下を抑制する可能性がある。
- ただし、時価総額加重リターンを算出すると、売上高当たりCO₂排出量の増加していることと女性管理職の登用がないことを組み合わせたり、売上高当たりCO₂排出量の水準が高いことと女性管理職を登用していないことを組み合わせたりすると、それぞれのファクターを単独で用いた場合よりもリターンが低下している。

- 2017年7月、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)がESG指数の選定を発表。
- 環境・社会・ガバナンスのESG全般を考慮に入れた「総合型」指数2つと、社会のうち女性活躍に着目した「テーマ型」指数1つ(MSCI日本株女性活躍指数、愛称はWIN)を選定。
- GPIFは選定したESG指数に基づくパッシブ運用を、国内株全体の3%程度(約1兆円)で運用を開始し、将来的にはアクティブ運用など含めてESG投資を拡大していく方針。
- MSCI日本株女性活躍指数は長期的に見て親指数をアウトパフォームしており、より低いリスクでより高いリターンが期待できるとされている。

MSCI日本株女性活躍指数(WIN)のパフォーマンス

CUMULATIVE INDEX PERFORMANCE - GROSS RETURNS (JPY) (NOV 2009 - FEB 2018)

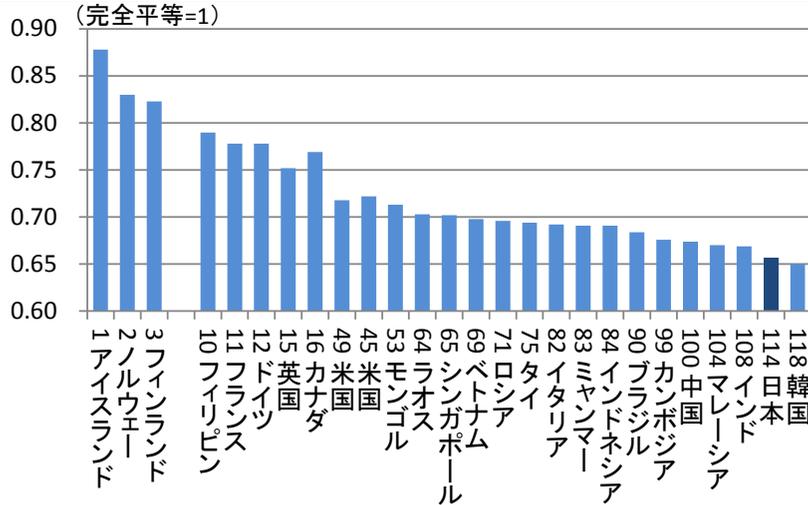


(出所) MSCI社が公表しているファクトシート

(<https://www.msci.com/documents/10199/1aaa3df9-32c8-4554-8e3b-f9b41c4d0a70>)

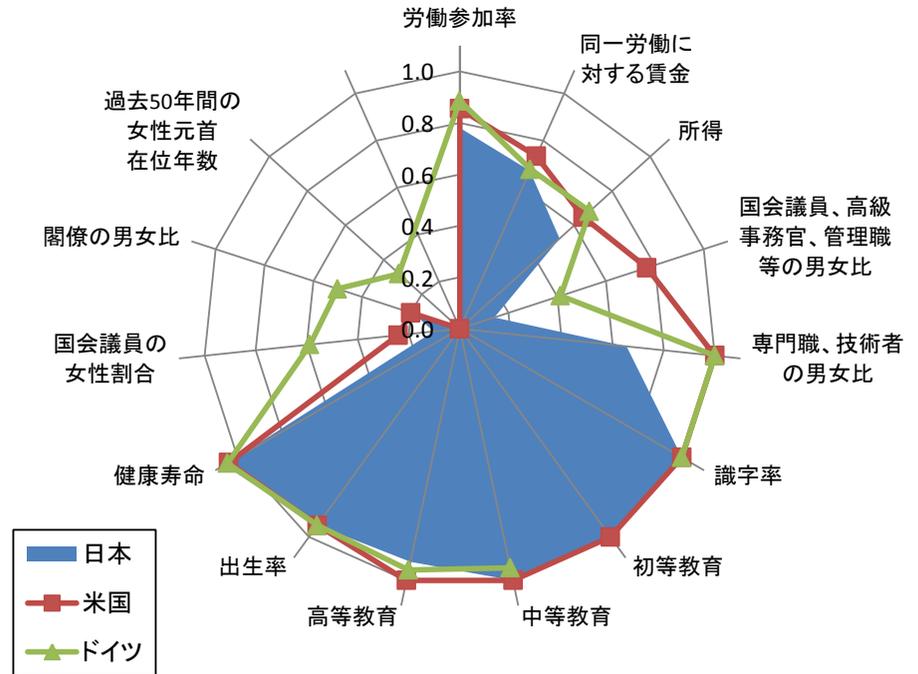
(参考①)男女平等や多様化に関するの日本に対する国際的評価は非常に低い

ジェンダー・ギャップ指数(主要国・アジア諸国)



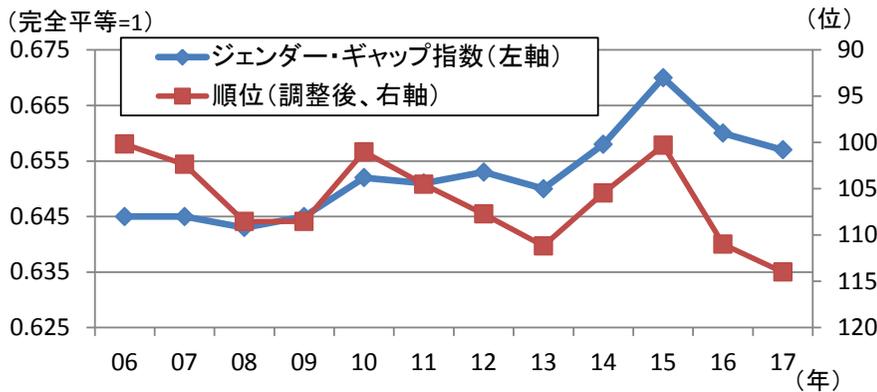
(注)1が完全平等(男性=1)。国名の前の数字は144カ国中の順位。
(出所) World Economic Forum "The Global Gender Gap Report 2017"より大和総研作成

ジェンダー・ギャップ指数の米独との比較



(注)1が完全平等(男性=1)。ドイツは初等教育のスコアがない。
(出所) World Economic Forum "The Global Gender Gap Report 2017"より大和総研作成

ジェンダー・ギャップ指数の推移

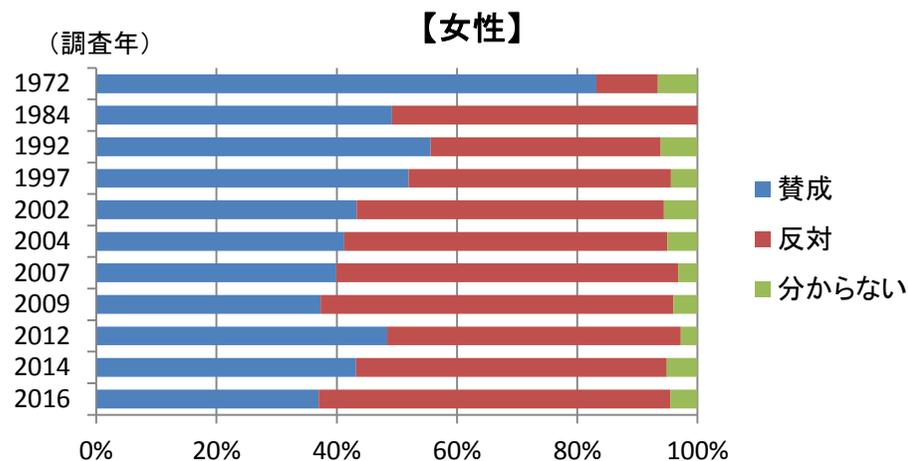
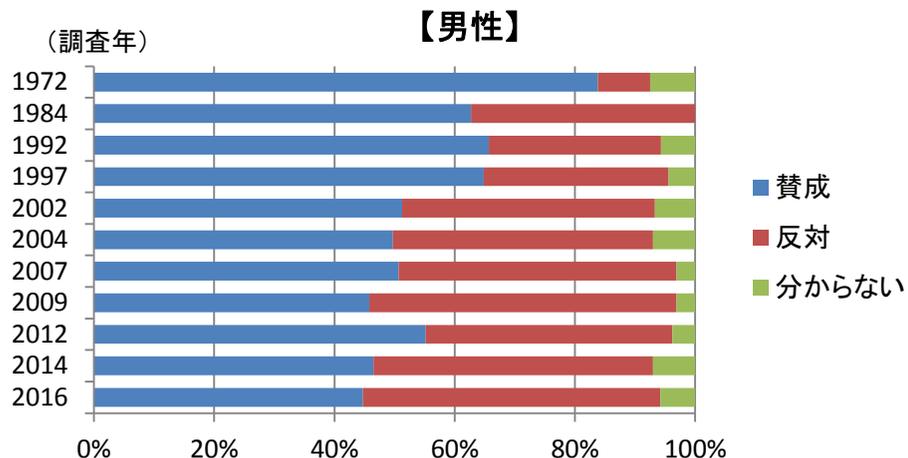


(注)調査年により対象国数が異なるため、全体の中の位置を直近の144カ国ベースに比例的に調整してある。
(出所) World Economic Forum "The Global Gender Gap Report "より大和総研作成

- 男女共同参画社会の実現という観点からは、日本は著しく遅れている。
- 特に、企業、政治・行政などで指導的地位に就いている女性が少なく、また、専門職・技術者に女性が少ない。男女間の所得格差も大きい。

(参考②)依然として大きい人々の意識の問題

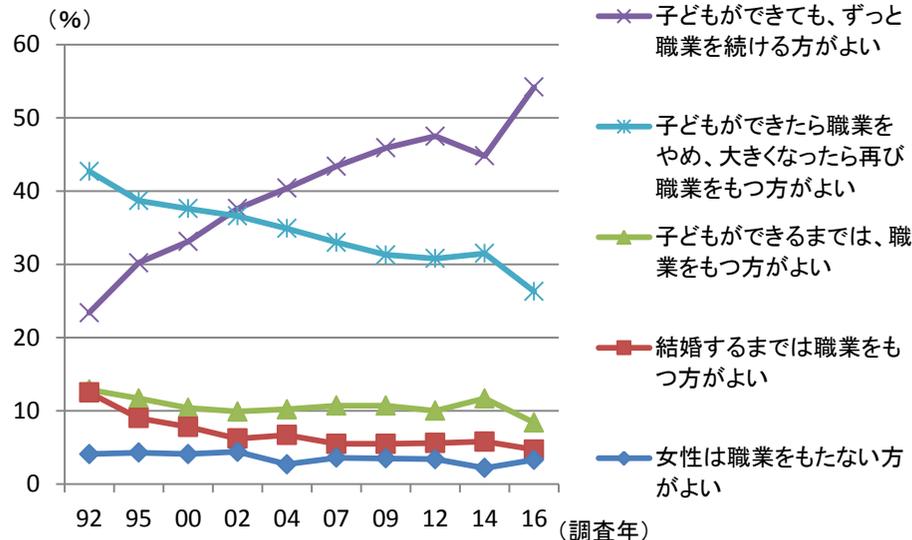
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方



(注)賛成と反対は「どちらかという」を含む。84年調査では「分からない」という選択肢がない。

(出所)内閣府「婦人に関する意識調査」(72年)、「婦人に関する世論調査」(84年)、「男女平等に関する世論調査」(92年)、「男女共同参画社会に関する世論調査」(97~12年、16年)、「女性の活躍推進に関する世論調査」(14年)より大和総研作成

女性が職業をもつことに対する意識(男女計)



(出所)内閣府「女性の活躍推進に関する世論調査」等より大和総研作成

- 男女とも、固定的な性別役割分担意識は想像以上に根強いものがある。
- 国際比較すると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に「賛成」の割合は、米国、英国、ドイツ、スウェーデンはもちろん、韓国でも2割を下回っている。
- ただ、女性が育児をしながら働くことに対する意識には、確実な変化が近年見られる。

本資料は投資勧誘を意図して提供するものではありません。

本資料記載の情報は信頼できると考えられる情報源から作成しておりますが、その正確性、完全性を保証するものではありません。また、記載された意見や予測等は作成時点のものであり今後予告なく変更されることがあります。

(株)大和総研の親会社である(株)大和総研ホールディングスと大和証券(株)は、(株)大和証券グループ本社を親会社とする大和証券グループの会社です。

内容に関する一切の権利は(株)大和総研にあります。無断での複製・転載・転送等をご遠慮ください。