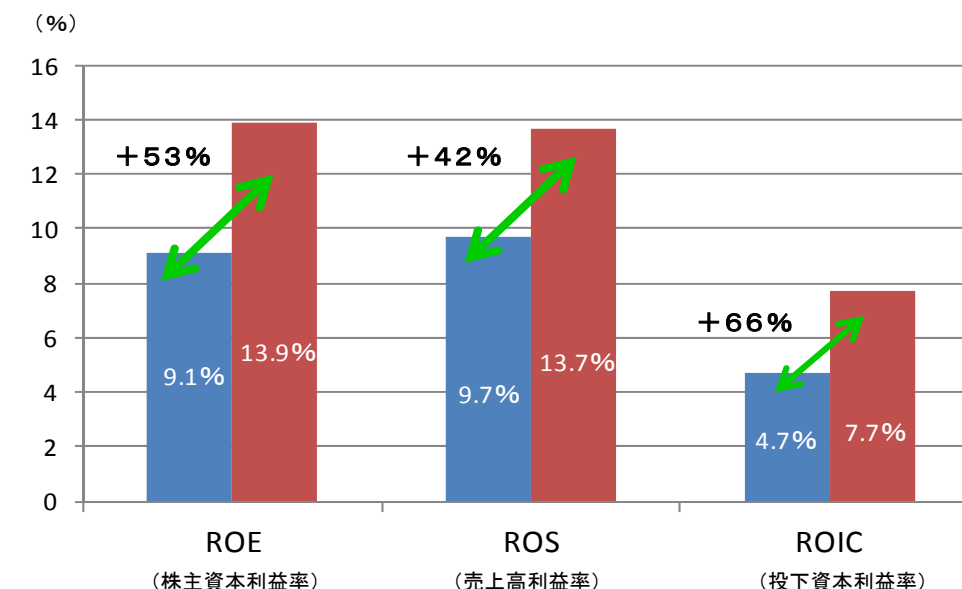


データ分析に基づく女性の人材活用による企業のパフォーマンスへの影響について

■女性の活躍推進が進む企業ほど経営指標が良い。

- ・世界では、女性役員比率が高い企業の方が、株主資本利益率、売上高利益率、投下資本利益率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)

■ 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)

(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)

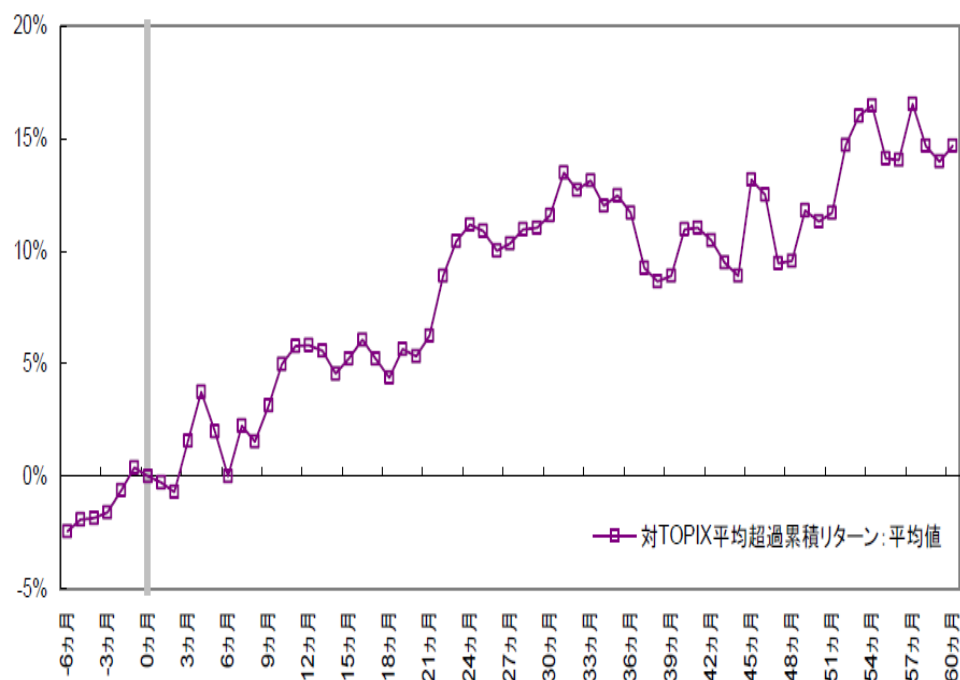
※Catalyst は、女性と企業分野における米国を拠点とした代表的なNPO。

ダイバーシティ推進による経営効果について②

■女性の活躍推進が進む企業ほど株式市場での評価も高まる。

- ・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がみられる。

均等推進企業表彰銘柄の
対TOPIX超過累積リターン（平均値）

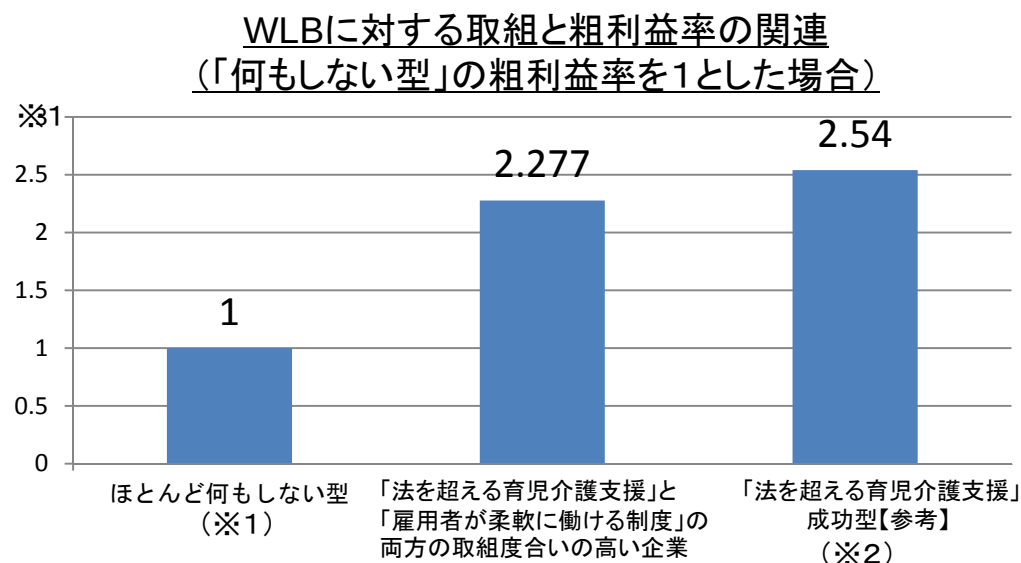


(注)厚生労働省(「均等・両立推進企業表彰(うち、均等推進企業部門及び均等・両立推進企業表彰。平成18年度までは均等推進企業表彰。)」)の受賞企業(表彰月の月末に上場していた152企業))及び東証データをもとに作成。

(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)

ダイバーシティ推進による経営効果について③

- ・女性の活躍推進のために必要なワークライフバランス(WLB)の環境整備(育児介護との両立支援や雇用者が柔軟に働ける制度など)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。
- ・ただし、WLBの取組を企業利益に結びつけるためには、単に育児・介護休業等の制度整備に留まらず、性別にかかわらず社員の能力発揮を図る人事管理、WLB推進の専任組織の設置、職務を明確化した上での成果評価の客観性向上等が重要。



※1 『ほとんど何もしない型』＝「法を超える育児介護支援」と「雇用者が柔軟に働ける制度」の両方の取組度合いの低い企業

※2 『法を超える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。

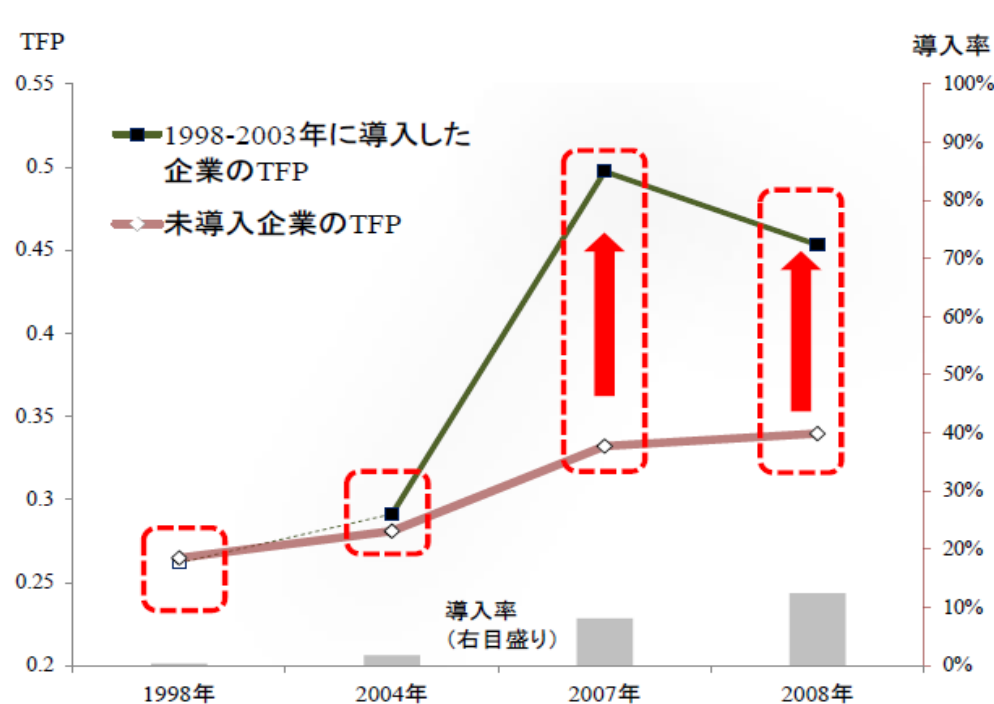
※『仕事と生活に関する国際比較調査』(2009年経済産業研究所)の日本企業データの分析結果の一部を用いて作成

(出典)RIETI 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」山ロー男シカゴ大学教授、RIETI客員研究員。

ダイバーシティ推進による経営効果について④

多様な人材を活用する観点から、推進本部の設置など積極的にWLB推進に取り組んでいる企業は、取組後に企業の全要素生産性(TFP)を向上させている傾向。

WLBに対する取組とTFPの関連



○「企業活動基本調査」(経済産業省)の回答企業(商工鉱業、および一部の電力・ガスやクレジットカード業などの一部のサービス業に属する事業所を有する企業のうち、従業員50人以上、かつ資本金または出資金300万円以上)のうち、従業員100人以上の企業を対象に、RIETIの研究プロジェクト「ワーク・ライフ・バランス施策の国際比較と日本企業における課題の検討」において、郵送によるアンケート調査を実施し、回答を得た1677社を分析したもの。

○OWL Bの取組(推進組織の設置など)を1998年から2003年までに導入した企業のTFPIは、未導入の企業よりも大きく伸びている。

原典: 山本勲・松浦寿幸(2011)RIETI-DP. 山本氏提供。