

# 女性活躍の推進による 「価値創造」経済の実現に向けて

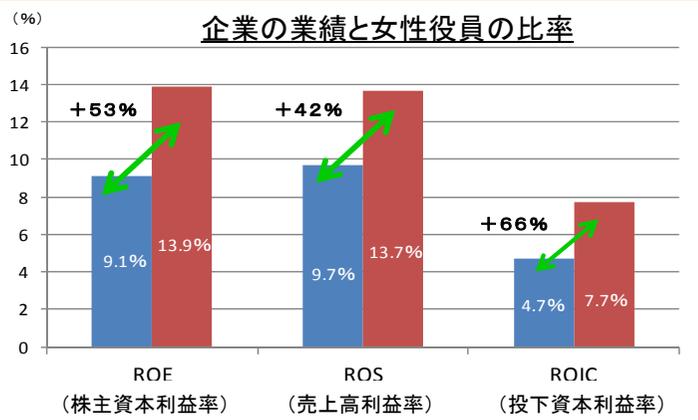
平成24年5月22日

経済産業大臣 枝野 幸男

# 1. 女性活躍推進の経営効果について(1)(データ分析)

## ■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。



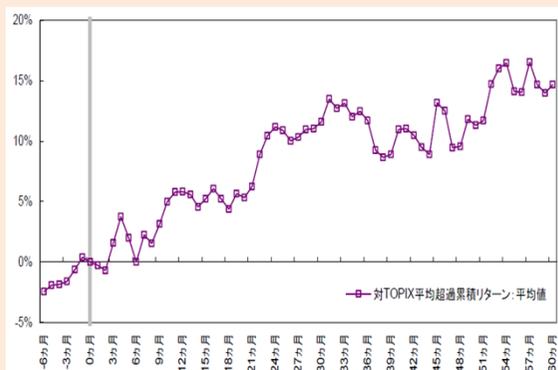
- 第4四分位企業グループ: 女性役員比率の低い、下位1/4企業グループ (129社)
- 第1四分位企業グループ: 女性役員比率の高い、上位1/4企業グループ (132社)

(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。

・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)

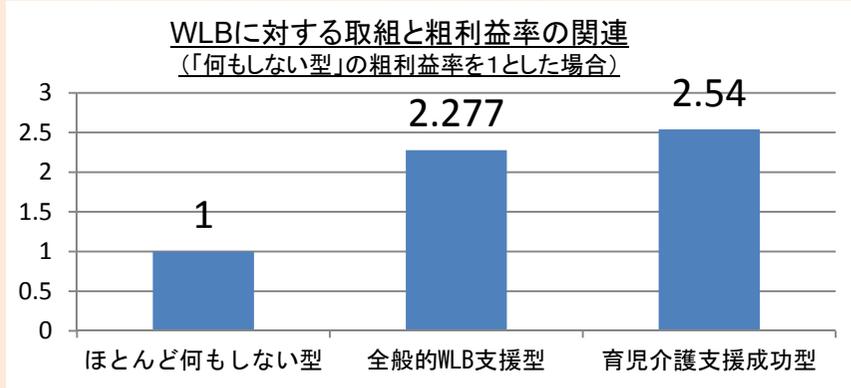


(注) 厚生労働省(「均等・両立推進企業表彰(うち、均等推進企業部門及び均等・両立推進企業表彰。平成18年度までは均等推進企業表彰。)」の受賞企業(表彰月の月末に上場していた152企業))及び東証データをもとに作成。

(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。

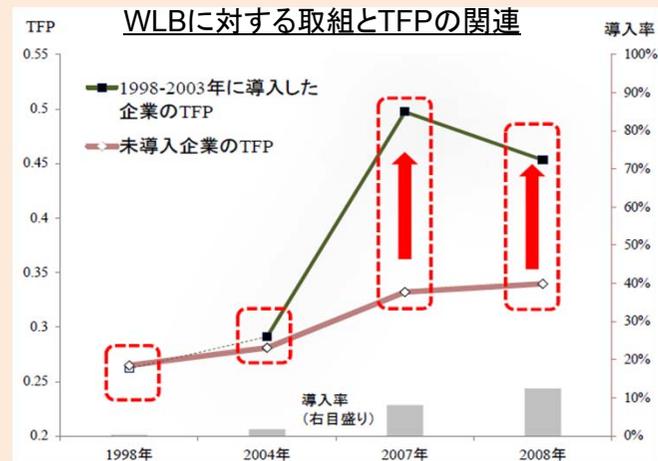


○『育児介護支援成功型』=「育児介護支援」が生産性にどう影響を与えたかについて、人事担当者の評価により『成功型』『無影響型』『失敗型』に分類。『成功型』は、人材活用のために取り組むという意識が高く、推進本部の設置等積極的な取組を行う企業が多い。

○『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)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。

・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。



原典: 山本勲・松浦寿幸(2011)RIETI-DP. 山本氏提供。

# 1. 女性活躍推進の経営効果について(2) (事例分析)

■女性の活躍推進を、単なる「福利厚生」「CSR」の一環ではなく、「競争優位を築くための“人材活用”戦略」として、トップのコミットメントの下、全社的に取り組んでいる企業においては、以下のような具体的な経営効果が表れている。

## プロダクト イノベーション

- 車の**購買決定権の6割を占める女性ニーズ**を設計に反映させるため、**女性の魅力創出グループが開発工程に参画し、継続的プロダクトイノベーションを実現【日産】**
- 女性による商品開発チームが**エステ・美容、女性専用住宅ローン等、「女性向けローン」を開発【大垣共立銀行】**
- 「ナチュラルローソン」の「ヘルス&ビューティー」のコンセプトに合わせて**女性の視点から開発したヘルシー弁当がヒット【ローソン】**



女性の商品開発担当者による女性向けお弁当

## プロセス イノベーション

- 長時間労働者を業績優秀者から除外する等により、「**時間生産性**」を重視する組織風土に変革(その結果、**労働時間を11%強削減**)【リクルート】
- 補助的業務を担当していた女性社員の能力を活かし、**海外向けウェブ販売事業**を立ち上げ、海外売上高の増加に貢献【天彦産業※】  
(※大阪市、鉄鋼卸売業、従業員34名)
- 女性のセンスを活かし新色に「**サクラ**」と命名した**マーケティング戦略**が成功し販売台数増加【日産】



マーチ以外の人気車種セレナでも、女性が発案した「オーロラモーヴ」という色名を採用。

## 外からの 評価の向上

- 女性活用を含め従業員の働きがいを向上させる企業として認知度が向上し、**新卒応募者が急増**(7~8年前20名→現在2000名)【天彦産業】
- 「女性の採用に積極的な企業」として**イメージ向上【ローソン】**
- 地域に密着した顧客志向の徹底の一環として、女性ならではのきめ細やかな接客により、**顧客満足度が向上**。「日経金融機関ランキング」顧客満足度部門(中部圏)で**8年連続1位**【大垣共立銀行】

## 職場内の 効果

- 自らの保有能力を活かせることで、女性社員の**モチベーション向上**(その結果、女性の**平均勤続年数も伸張**)【天彦産業】
- 管理職・出張所長への女性登用が、ロールモデルとなり、**女性行員のモチベーションが向上【大垣共立銀行】**
- 工場事務室に女性総合職を配置したことで、女性技術者が従来参画できなかった業務に従事できるようになり、**モチベーションが向上【帝人】**

## 2. 女性活躍推進に向けた具体的取り組み

活躍する女性のすそ野を広げる

女性就労の「量的拡大」

シナジー  
相乗効果

女性就労の「質の向上」

キャリアアップのロールモデルの提供

社会における  
子育て支援

車の両輪

職場における  
両立支援

### ○子育て支援サービスへの 多様な主体の参入促進

- ・株式会社等の参入促進により、待機児童解消、利用者の多様なニーズに対応
- ※「子ども・子育て新システム」の早期実現

### ○職場におけるワーク ライフバランスの推進

- ・育児・介護中の社員が生産性高く就業継続できるよう、多様で柔軟な働き方（短時間正社員やテレワーク等）

女性の就業促進に向けた  
社会システムの変革

### ○雇用形態に中立的な税制、社会保障制度の見直し

- ・税制上の配偶者控除制度、社会保険の第3号被保険者制度（103万／130万のカベ）の撤廃
- ・固定的な性別役割分担の意識を解消するため、教育の中で「ダブルインカム・ツーキッズ」社会について意識の浸透を図る

「福利厚生」ではなく、「人材活用のための経営戦略」という考え方の浸透

ダイバーシティ推進に向けた企業の取組の加速化

### ○「ダイバーシティ経営100選」の創設

- ・「多様性を活かす経営」に取り組む企業
- ・ワークライフバランスを推進する企業
- ・こうした取組をサポートする企業

等を表彰し、ベストプラクティスとして展開。

### ○企業における女性活躍 推進の「見える化」

- ・企業における女性活躍の現状・取組に関する情報開示を普及促進。  
※その後の普及状況を見て、法制化を含む更なる施策を検討
- ・資本市場を通じた女性活躍推進のため、機関投資家への情報開示の仕組みを検討。

### ○「経済社会課題対応事業の促進に関する法律」による支援

- ・育児・介護支援や能力開発等、女性の就業の維持・増加等に資する製品やサービスを提供する事業計画を認定し、資金的な支援を行う。

※“小さな企業”未来会議での議論等を踏まえて、女性の起業支援など、女性が安心して働くことができる環境の整備を図る。