

女性活躍推進の経済効果

経済における女性の活躍に関する共同セミナー
(2014年3月5日)

慶應義塾大学・経済産業研究所 樋口美雄

我が国における女性就業促進の経済効果

■女性の就労促進は世帯収入を増加させ、経済成長にもつながる。

M字カーブ解消の場合の試算

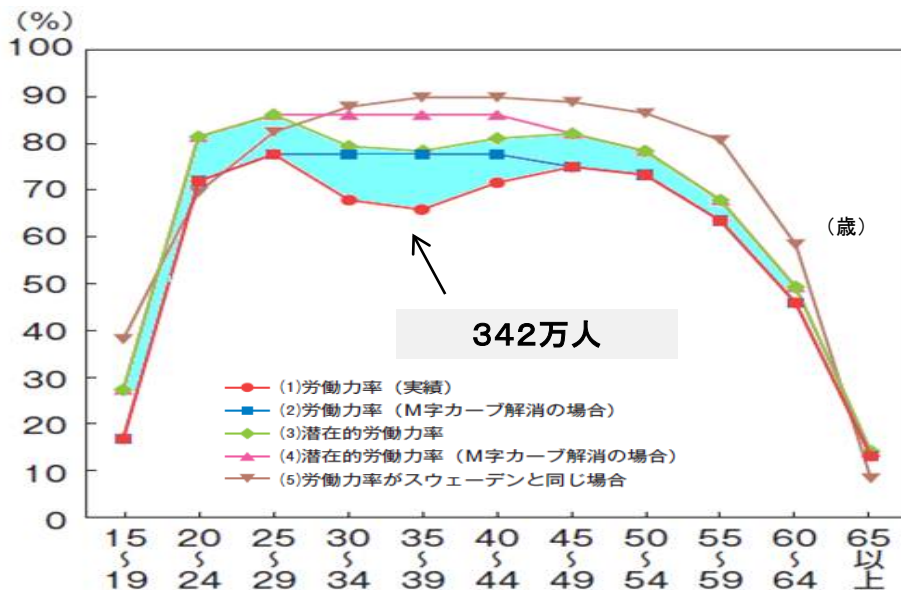
・**342万人**の女性の潜在労働力(就業希望者)の就労により、**雇用者報酬総額が7兆円程度(GDPの約1.5%)増加**。

(出所)男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会報告書(平成24年2月)

海外からも、日本の経済成長の推進力として「女性の労働力率の上昇」に注目。

＜米国ヒラリー・クリントン国務長官＞

(2011年9月APECの「女性と経済サミット」における演説)「日本の女性労働力率が男性並みに上昇すれば、**GDPは16%上昇**する」(ゴールドマンサックス2007年のレポート)



(出所)平成23年版男女共同参画白書

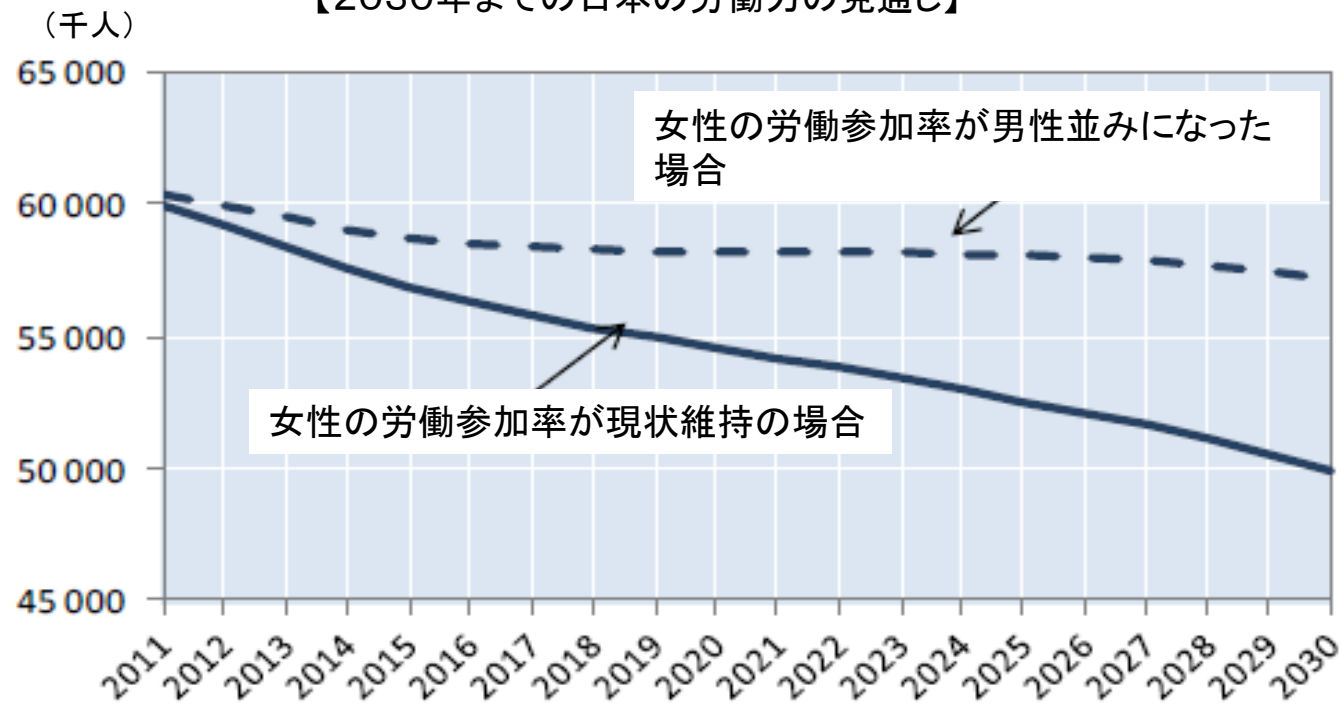
(備考)1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成22年)、ILO「LABORST」より作成。2. 「M字カーブ解消の場合」は、30～34歳、35～39歳、40～44歳の労働力率を25～29歳と同じ数値と仮定したもの。3. 潜在労働力率=(労働力人口+非労働力人口のうち就業希望の者)/15歳以上人口。4. 労働力人口男女計:6,581万人、男性3,814万人(平成22年)。5. (4)(5)の労働力人口の試算は、年齢階級別の人口にそれぞれのケースの年齢階級別労働力率を乗じ、合計したもの。

＜IMFラガルド専務＞

(2012年10月発表のIMF WP「女性が日本を救うか?」より紹介)
「急激な高齢化による日本の潜在成長率の低下に歯止めをかけるには、女性の就業促進がカギ」
「日本の女性労働力率が他のG7(伊を除く)並みになれば、**1人当たりのGDPが4%上昇**。北欧並みになれば**8%上昇**。」

- 女性の労働参加率が男性並みになると、2030年までの労働力は、ほとんど減少しない。
- 労働参加率の男女格差が解消すれば、今後20年で日本のGDPは20%近く増加すると予測。

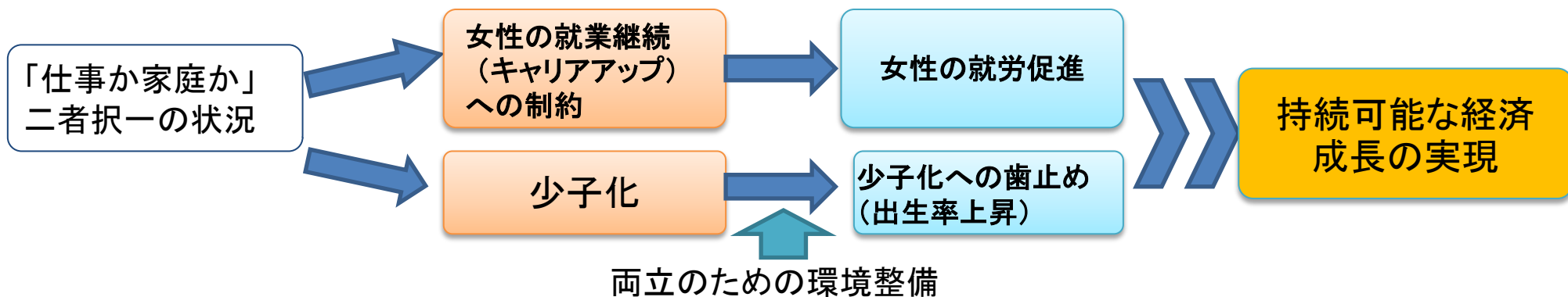
【2030年までの日本の労働力の見通し】



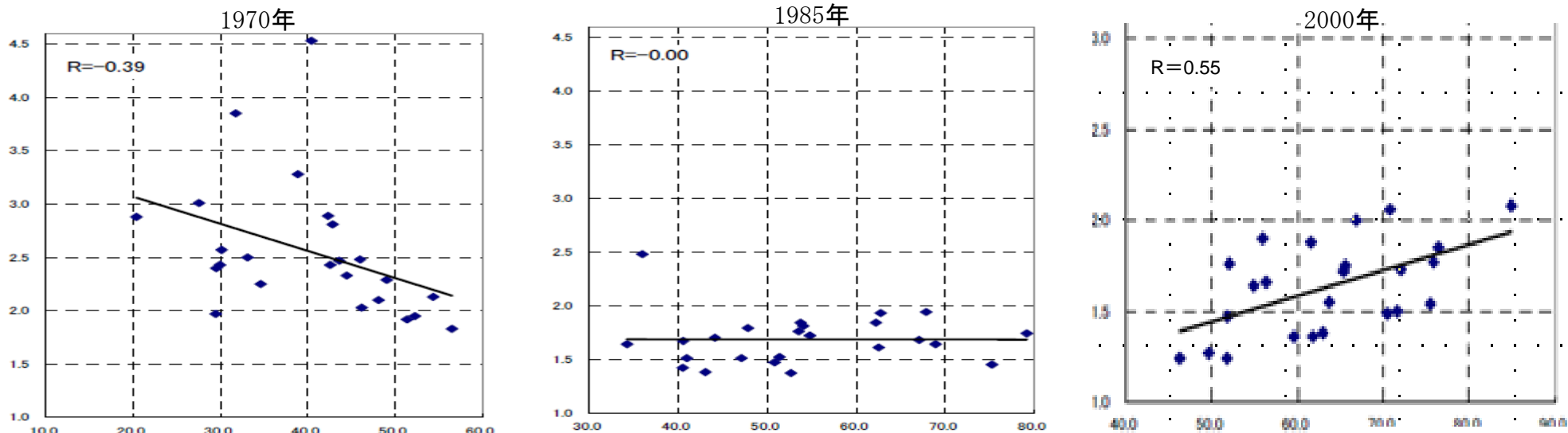
(出典) OECD “Closing the Gender Gap: Act Now” 2012

女性就労促進と少子化対策

- 1970年には、OECD加盟24か国における出生率と女性労働力率は負の相関関係にあったが、80年代の半ばを境に「負」から「正」へ転換。
- これは、先進国において、経済発展とともに女性の社会進出が進んだことに伴い、女性が家庭で育児を担えなくなったため出生率が低下したが、その後、両立支援環境が整備された結果、仕事と出産・育児の両立が可能となったことによるもの。



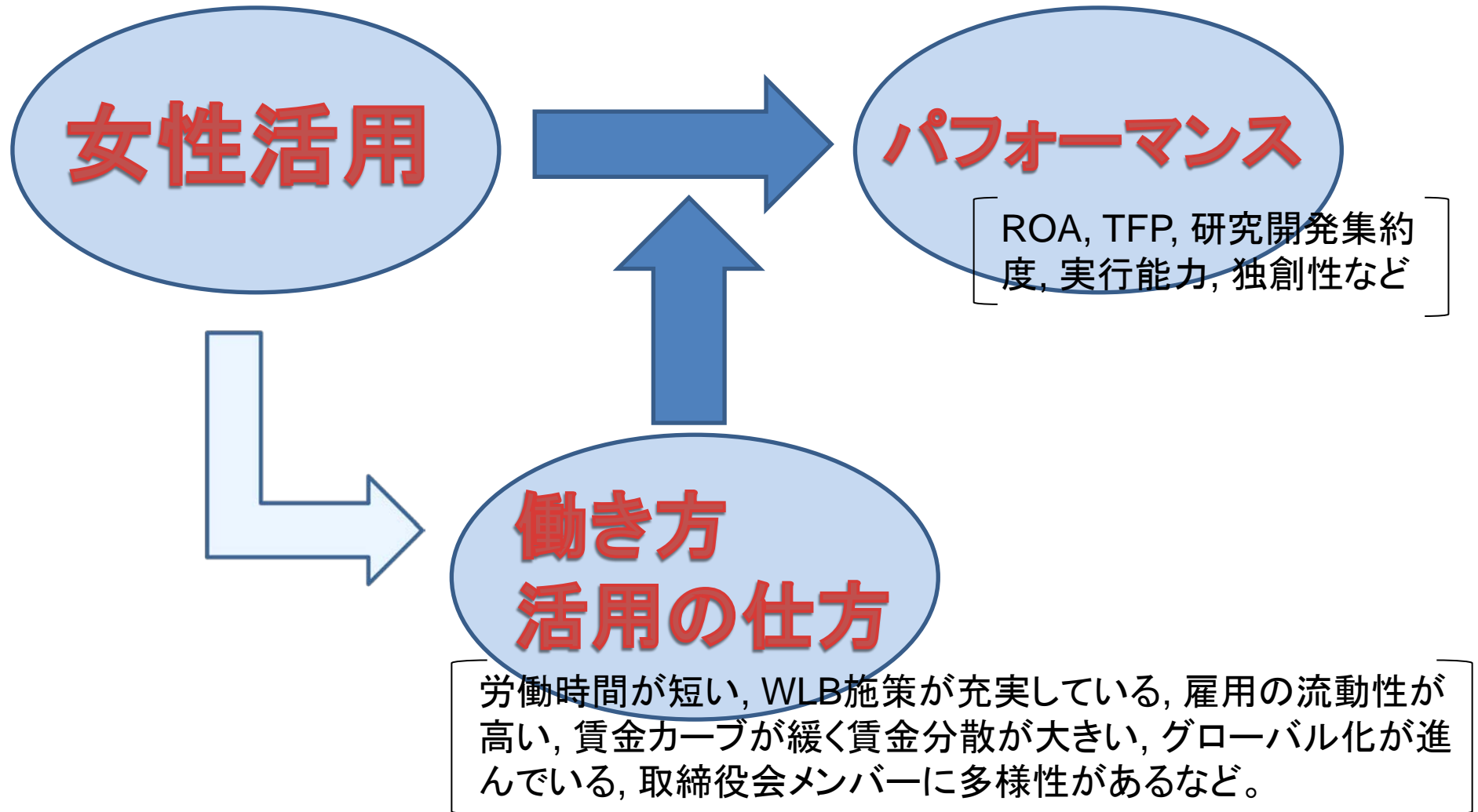
図表1-2-2 合計特殊出生率と女性労働力率(15~64歳):1970、85、2000年



(資料) Recent Demographic Developments in Europe 2004, 日本: 人口動態統計オーストラリア Births, No.3301, カナダ: Statistics Canada, 韓国: Annual report on the Vital Statistics, ニュージーランド: Demographic trends, U.S.: National Vital Statistics Report, ILO Year Book of Labour Statistics より作成。

(注) 女性労働力率: 国により一部、調査年および対象年齢が異なる。詳細は、参考Ⅱ: 指標項目出典/定義一覧参照。 出所: 少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書(平成17年9月)

**女性活用は企業にとって、
コストか？投資か？**

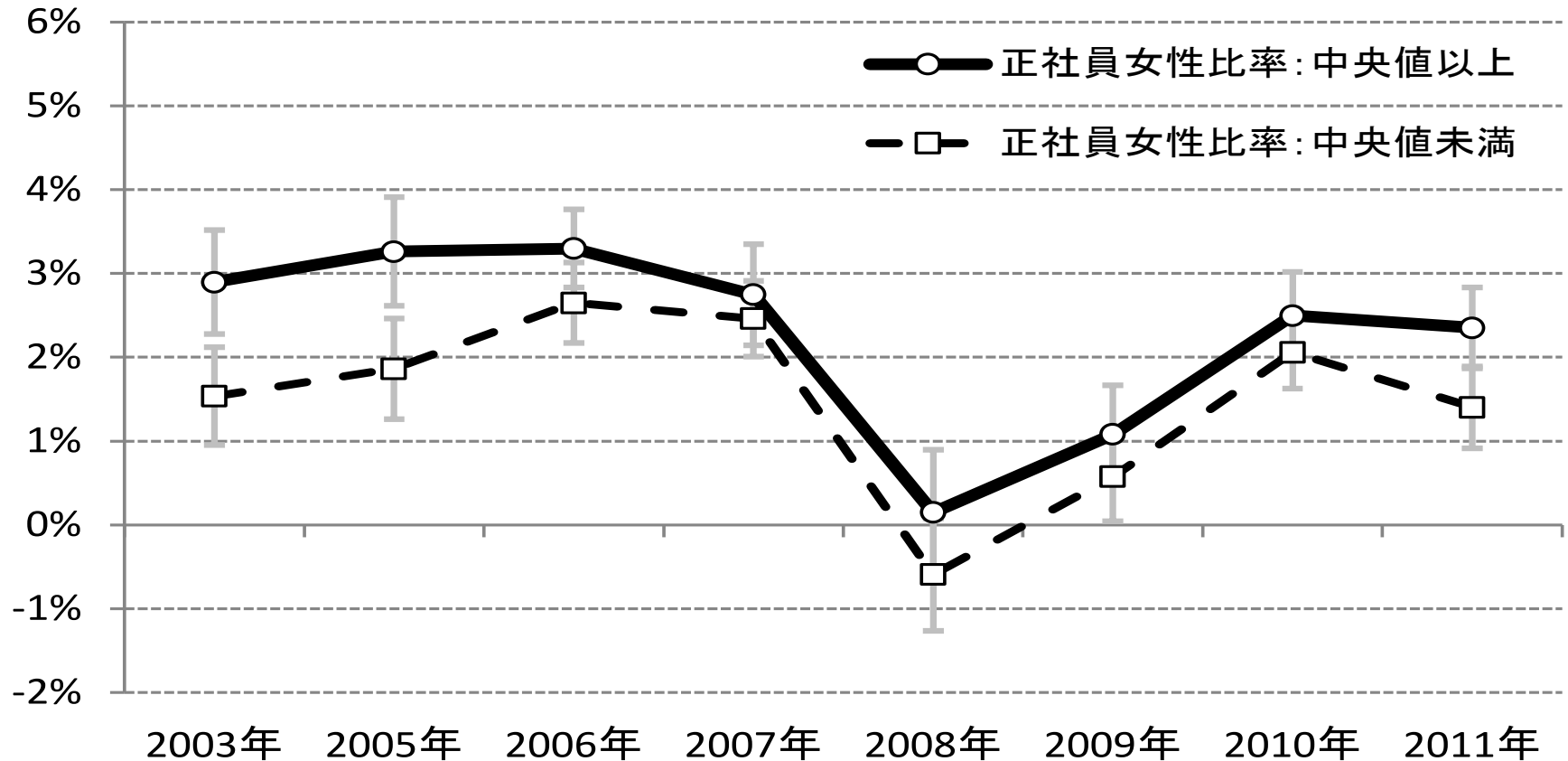


女性活用度別の利益率の推移(正社員女性)

山本(2014)「上場企業における女性活用状況と企業業績との関係」RIETIディスカッションペーパー

<正社員女性比率>

利益率

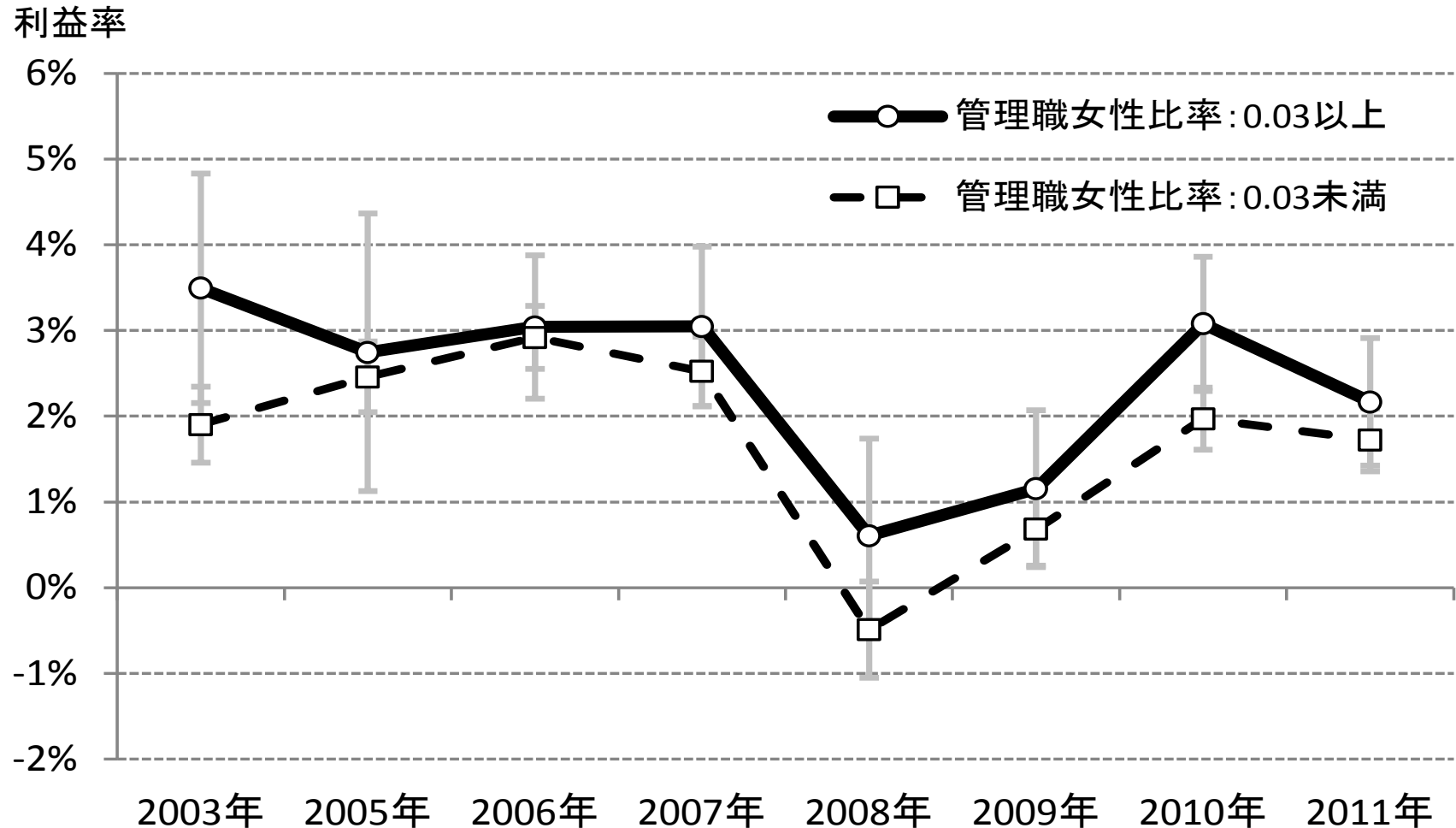


備考) 図中の縦線は95%信頼区間。

女性活用度別の利益率の推移(管理職女性)

<管理職女性比率>

山本(2014)「上場企業における女性活用状況と企業業績との関係」RIETIディスカッションペーパー

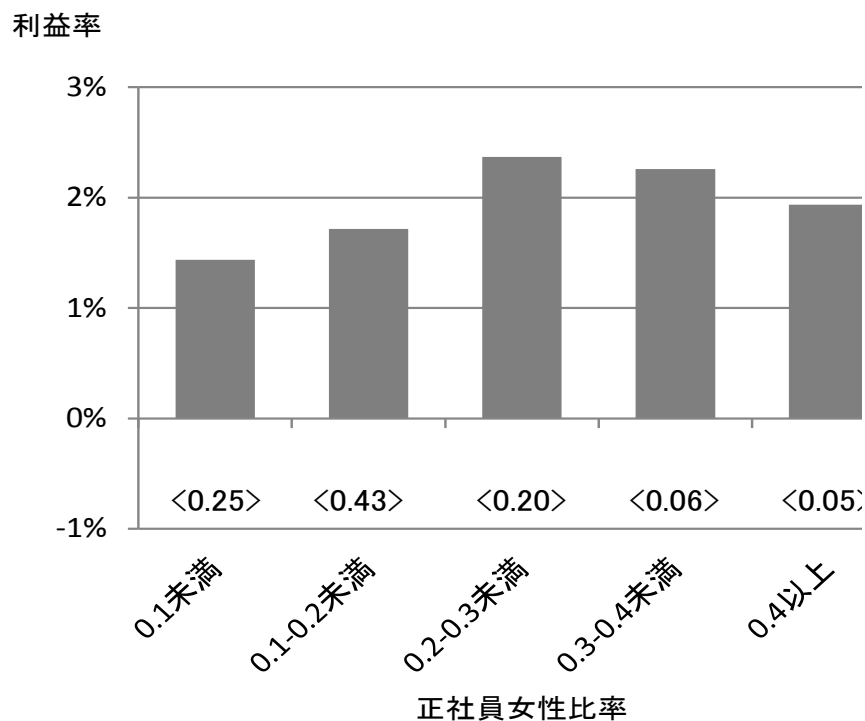


備考) 図中の縦線は95%信頼区間。

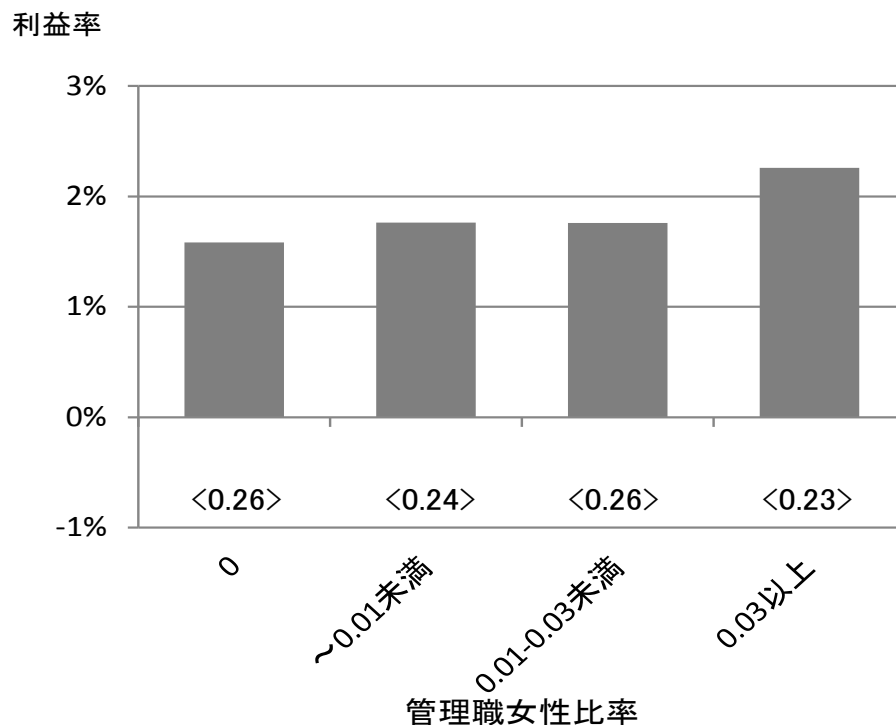
女性活用と利益率の関係

山本(2014)「上場企業における女性活用状況と企業業績との関係」 RIETIディスカッションペーパー

<正社員女性比率>



<管理職女性比率>



注)<>内は構成比

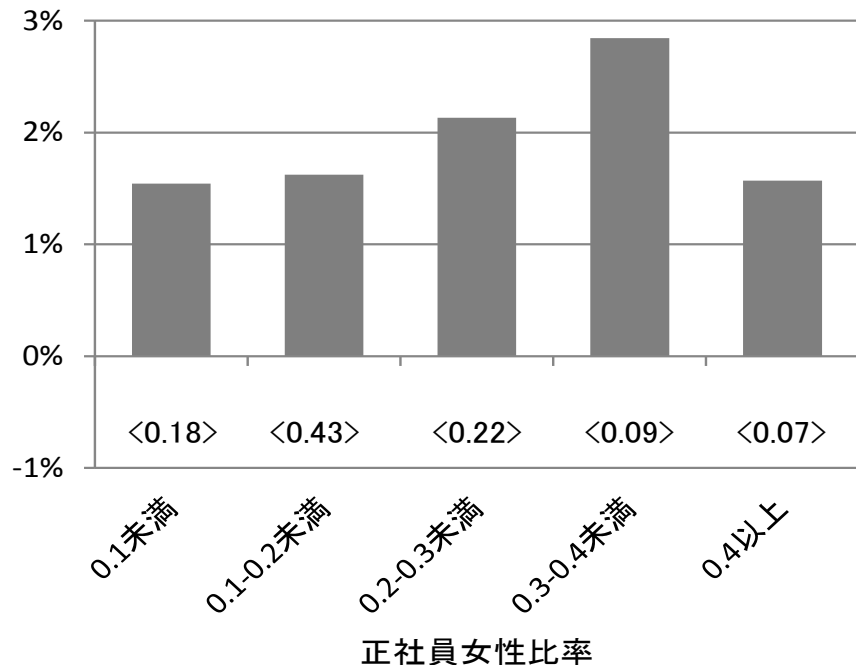
→ 正社員女性比率が高い企業で利益率が高い傾向

30歳代女性を活用している企業で利益率が高い

<30歳代の正社員女性比率>

山本(2014)「上場企業における女性活用状況と企業業績との関係」RIETIディスカッションペーパー

利益率

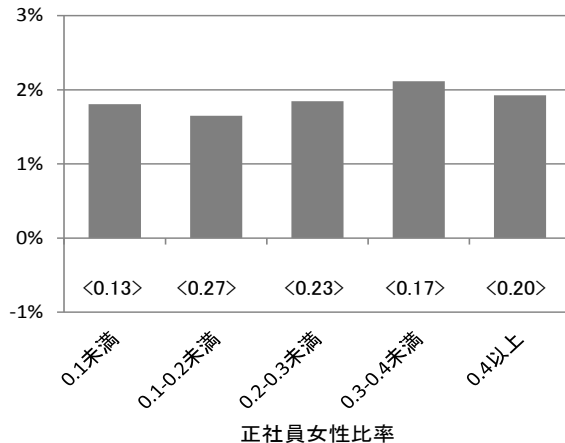


→ 特に、正社員女性が激減する30歳代で女性を活用している企業で、利益率が高い傾向

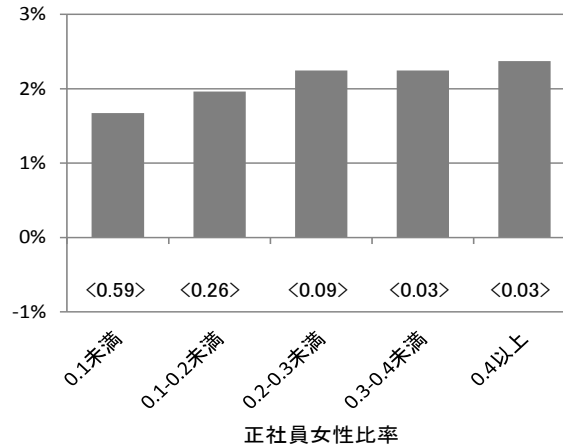
<40~50歳代>

<20歳代>

利益率



利益率



雇用の流動性が高い企業やWLB施策のある企業で利益率が高い

推計結果【表2(2)】: 企業特性との関係 (固定効果)

山本(2014)「上場企業における女性活用状況と企業業績との関係」
RIETIディスカッションペーパー

	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
正社員女性比率	0.036+	0.066**	0.025	0.034	-0.004	0.034
	(0.019)	(0.021)	(0.025)	(0.030)	(0.033)	(0.026)
正社員女性比率×流動性						
男性新卒中途比率 (新卒採用数÷中途採用数)	0.327** (0.079)					
男性中途比率 (中途採用数÷従業員数)		0.005* (0.002)				
女性新卒3年定着率			0.013 (0.017)			
正社員女性比率×WLB施策 (1期前)						
フレックスタイム				0.012 (0.043)		
短時間勤務					0.061* (0.030)	
専任部署						0.078* (0.038)

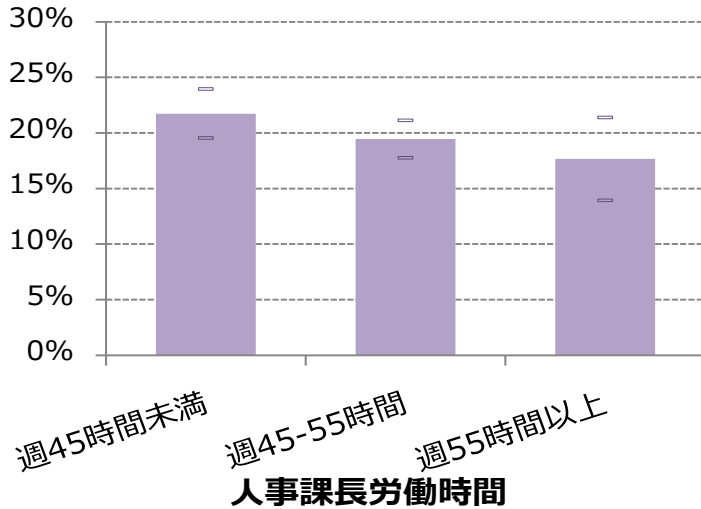
→ 雇用の流動性が高い企業やWLB施策のある企業で女性活用の効果が顕著

女性が活用されている企業の特徴

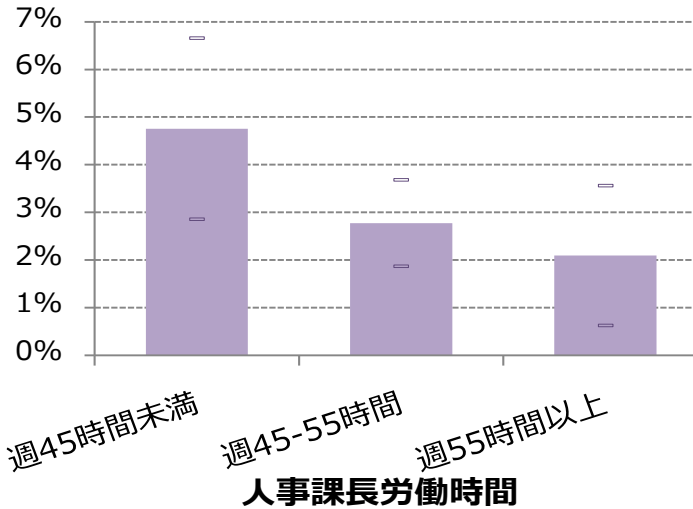
山本(2014)「企業における職場環境と女性活用の可能性」RIETIディスカッションペーパー

＜職場の労働時間と女性比率：（例）人事課長ポストの労働時間との関係＞

～正社員女性比率～



～管理職女性比率～



★利用データ

「人的資本形成とワークライフ・バランスに関する企業・従業員調査」
(RIETI、2011年・2012年調査)

★女性が活用されている企業特性

- ・ 職場の労働時間が短い
- ・ 雇用の流動性が高い
- ・ 賃金カーブが緩く賃金分散が大きい
- ・ WLB施策が充実している

【女性活用の阻害要因】

- 【①男性の長時間労働】
- 【②長期雇用慣行】
- 【③大きい固定費用】
- 【④画一的な働き方】

⇒ これらの阻害要因を是正すれば女性活用が進みやすい

(留意点：日本的雇用慣行との兼ね合い、費用対効果)

女性役員比率と企業のイノベーション活動

国際化の進んだ企業のケース

乾・中室・枝村・小沢(2014)「取締役会のダイバーシティが企業のイノベーション活動に与える影響について」RIETIディスカッションペーパー

被説明変数	研究開発投資集約度		
	海外展開が進んでいる産業		
サンプル			
推定方法	Pooled	FE	RE
性別：女性割合	0.032 (0.028)	0.072 (0.026) ***	0.058 (0.028) **
年齢：平均値 (対数値)	0.036 (0.016) **	0.042 (0.036)	0.041 (0.032)
年齢：変動係数	0.006 (0.022)	-0.014 (0.016)	-0.007 (0.016)
在職年数：平均値 (対数値)	0.003 (0.002)	-0.006 (0.003) **	-0.005 (0.004)
在職年数：変動係数	-0.006 (0.002) ***	-0.004 (0.002) *	-0.004 (0.002) *
就業年数：平均値 (対数値)	-0.015 (0.003) ***	0.012 (0.004) ***	0.005 (0.003)
就業年数：変動係数	-0.016 (0.004) ***	0.002 (0.004)	-0.005 (0.004)
教育年数：平均値 (対数値)	0.005 (0.011)	0.019 (0.014)	0.024 (0.013) *
教育年数：変動係数	-0.053 (0.015) ***	-0.021 (0.025)	-0.021 (0.024)
専攻：Herfindahl's index	-0.000 (0.004)	-0.002 (0.003)	-0.002 (0.003)
特定大学割合	-0.002 (0.003)	0.005 (0.003)	0.008 (0.005) *
海外大学割合	-0.049 (0.020) **	0.016 (0.024)	0.015 (0.024)
流動資産比率	0.004 (0.006)	-0.055 (0.011) ***	-0.048 (0.012) ***
従業員数 (対数値)	0.008 (0.002) ***	-0.019 (0.015)	-0.005 (0.007)
従業員当たり役員数	0.319 (0.078) ***	-0.094 (0.124)	0.032 (0.092)
外国株主割合	0.077 (0.008) ***	0.011 (0.011)	0.026 (0.014) *
金融機関株主割合	0.006 (0.005)	-0.022 (0.009) **	-0.013 (0.011)
Constant	-0.107 (0.070)	-0.176 (0.155)	-0.165 (0.141)
Year Dummy	Yes	Yes	Yes
Industry Dummy	Yes	No	No
Observations	5,626	5,626	5,626
R-squared	0.223	0.087	
Number of id		582	582

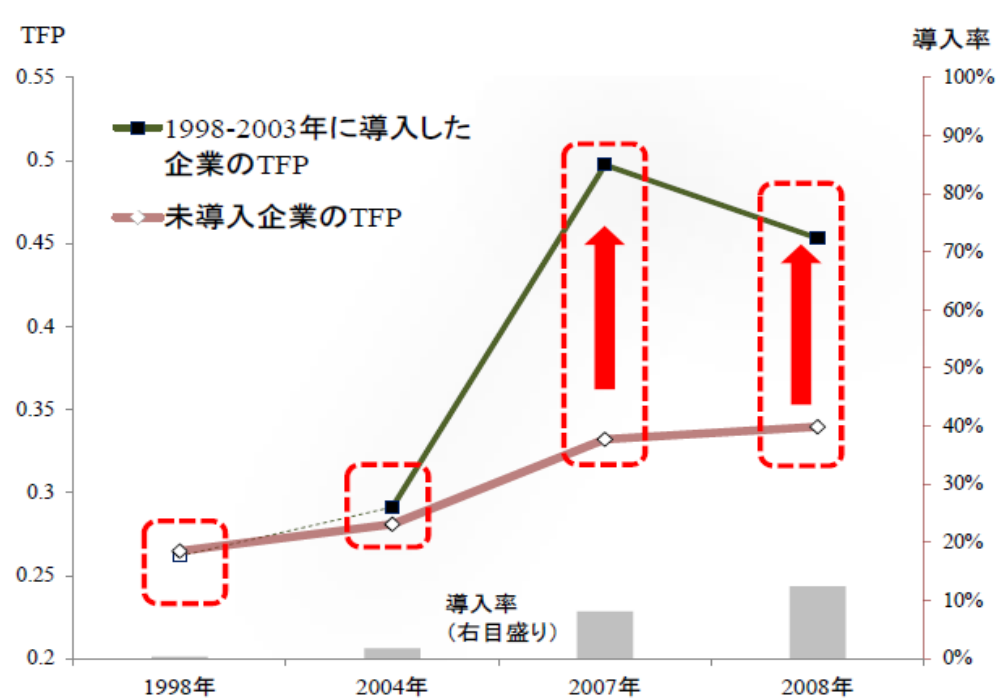
Robust standard errors in parentheses, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

- 国際化の進んだ(ダイバーシティの取り組みを進めている)企業にサンプルを限定すると、**取締役会の女性役員比率の上昇が、企業のイノベーション活動にプラスの影響**を与える。
- 女性役員比率の上昇がイノベーション活動に影響を与えるためには、ダイバーシティを生かす経営ノウハウの蓄積が必要。

ダイバーシティ推進による経営効果について

- 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。

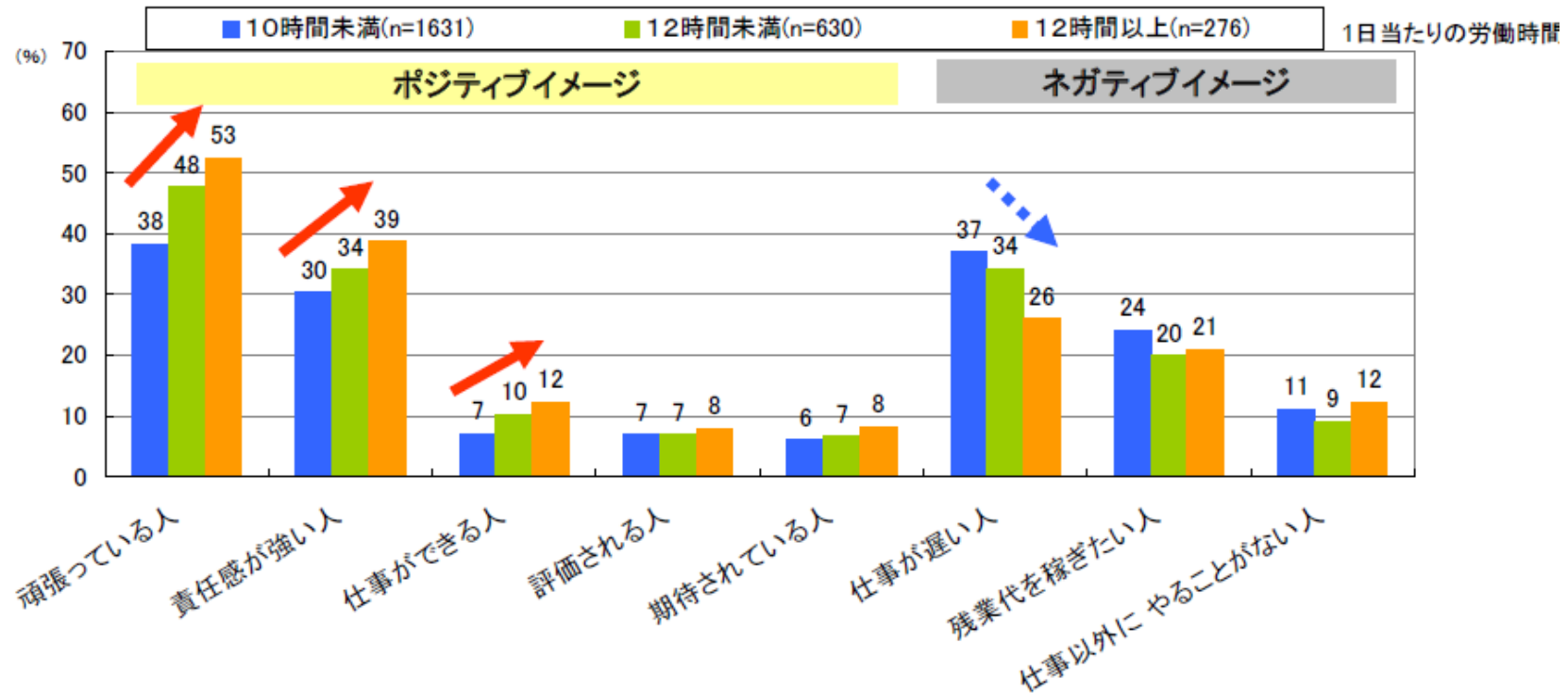
○WLBの取組(推進組織の設置など)を1998年から2003年までに導入した企業のTFPは、未導入の企業よりも大きく伸びている。

管理職の意識と労働者の労働時間

「上司はこう評価する」というイメージと自身の労働時間【①労働者調査・正社員】

○ 労働時間が長い人は、上司が残業している人に対してポジティブなイメージを持っていると感じている。上司の意識をどう感じているかと本人の長時間労働との関連が推察できる。

● 上司が「残業している人」をどう評価するかイメージ(労働時間別)(複数回答)



Q 「残業している人」に対してどのようなイメージを持っていますか。上司の方、同僚の方、あなたご自身について、それぞれあてはまるものを全てお答え下さい。同僚の方、上司の方については「おそらくそう思っているだろう」という、あなたご自身の想定をお答え下さい。

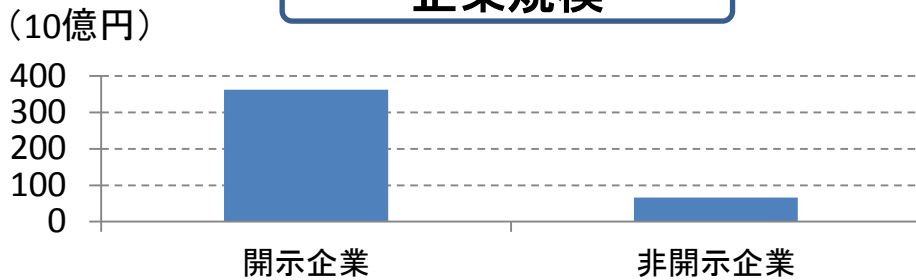
資料:内閣府(2013)「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」より。

非財務情報を開示する上場企業の特徴

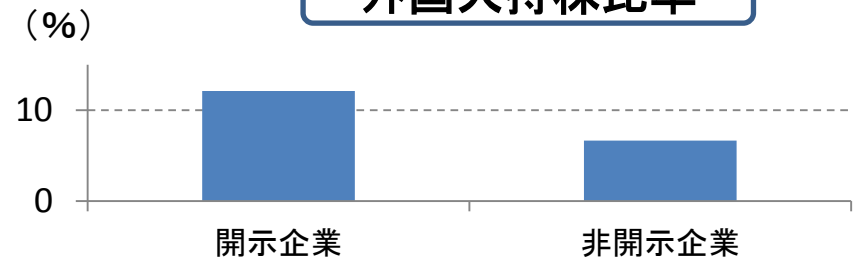
児玉・高村(2014)「非財務情報の開示と外国人投資家の株式所有」RIETIディスカッションペーパー

- 必ずしも業績の良い企業が開示しているわけではないが、業績指標の変動が小さい傾向。
- 開示企業は外国人が株式所有する比率が高い(企業規模等の企業属性をコントロールしても)。今や、機関投資家や海外投資家は経営にとって無視できない存在。
- 非財務情報開示は所有構造の変化を通じて経営の規律づけに繋がることが期待できる。

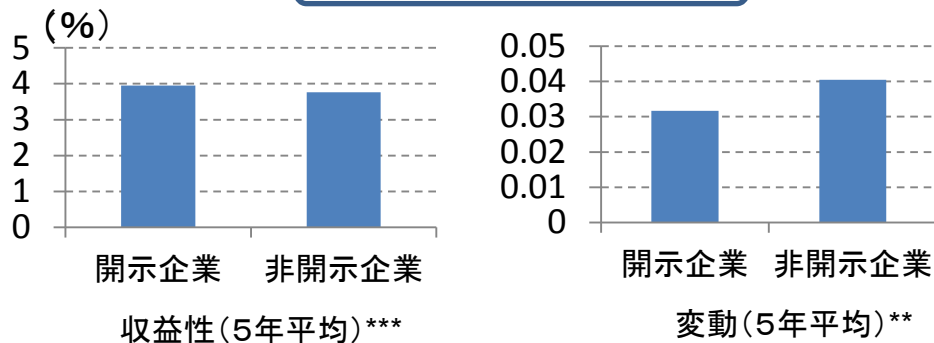
企業規模



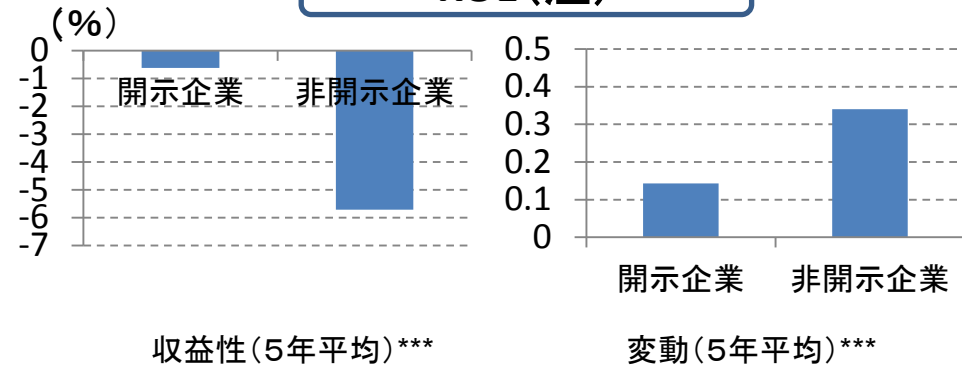
外国人持株比率



ROA(注)



ROE(注)



(注) ここでは2007年度～2011年度の5年分の業績指標を完備する企業データのみを対象に、その間の企業ごとの各業績指標の平均値(収益性)と標準偏差の平均(変動)を示している。

***: $p < 0.01$, **: $p < 0.05$ を示す。

- 女性活用だけでは、パフォーマンスには繋がらない。働き方、活用の仕方の変革を伴って初めて効果が表れる。
- 具体的には、働き方のフレキシビリティ(柔軟性)拡大、男女格差縮小(賃金、労働時間、処遇など)、上司の意識改革が必要。
- ワーク・ライフ・バランスは当面はコスト、しかし、5年後には企業業績を向上させる「投資」。
- 非財務情報開示は所有構造の変化を通じて経営の規律づけに繋がることが期待できる。

政策提言(例)

女性活用＋ポジティブ・アクションの推進

- ①わが社における女性活用・WLBの実態を把握
- ②女性活用・WLBを妨げている要因を調査
- ③各社が数値目標を掲げ、それに向けてWLBを促進
- ④制度の整備と経営者・管理職・社員の意識改革

企業における女性活躍推進に向けて

- 企業における女性登用を加速化させるため、取組の現状や実績について「見える化」を進めるとともに、企業に対してインセンティブを与える仕組みを検討してはどうか。

① 有価証券報告書における開示項目への追加

- ・ 役員・管理職等の女性割合 ※現行では、役員の名が全氏名が開示
- ・ 今後の女性登用促進に向けた具体的な方針 等

② 「女性活躍企業」(※)に対する優遇措置

※例えば、女性経営者の場合に加え、女性管理職比率の高い(例:30%以上)企業も含める。

- ・ 補助金等における優先枠設定を推奨
- ・ 公共調達における優先枠を設定、あるいは加点

③ 経済団体の自主的取組

- ・ 経済団体による管理職・役員の女性比率に関する目標設定と毎年の進捗状況の公表。
- ・ 会員企業が候補人材を育成する仕組みを作る(研修や経営者との交流等)

(参考)英国における取組



ボードへの女性登用を加速化させるため、クォータ制導入の代替措置として、経済界主導(※)で、トップ100企業に対し、「2015年までに25%」という目標を設定。毎年の進捗状況を監視・公表。※元スタンダード・チャータード銀行Davies氏が委員長。

【問題意識】ボードへの女性登用の動きはtoo slow

→経営層を中心として、投資家、人材紹介会社、政府とも連携して取組を行っていくことが必要。

【概要】

- トップ100社: 2015年までに最低25%**
- トップ350社: 各社が自主目標を設定**

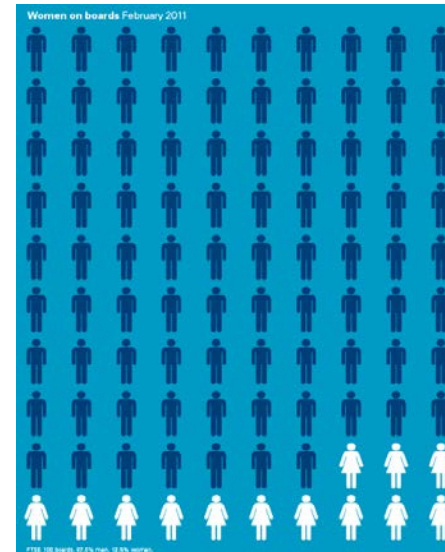
【サポートの仕組み】

○Professional Boards Forum(ノルウェー発祥)

- ・人材育成のための女性向け研修セミナー
- ・女性候補人材と経営者との交流を通じたマッチング機会の提供
- ・目標達成に向けた進捗状況に関する情報開示

2011年女性取締役

12.5%(執行取締役5.5%
非執行取締役15.6%)



2013年女性取締役

17.3%(執行取締役6.1%
非執行取締役21.8%)



ご清聴ありがとうございました