

自民党日本経済再生本部・経済好循環実現委員会

「女性の活躍推進」

～何が壁となっているのか～

2015年5月12日

日本テレビ報道局解説委員

宮島香澄

1. 女性の活躍が望まれる背景

- * 労働人口の減少・少子化・日本の土台に不安。
- * 多様な人材をフル活用して戦う国際情勢、世界からも期待。
- * 経済社会環境の変化による期待。

「女性に適する産業が発展」「共働きで消費拡大」

「多様性が企業業績アップ」

2. 量の拡大と質の向上、両方が必要

- * 補助的な雇用の拡大だけでは高い能力生かせず。教育投資の損失。
- * リーダーとして活躍する女性増加が、女性の雇用全体にも好影響。
→ 万全な保育体制を即座に。活躍の見える化と情報共有。

3. 働き方の見直しをどの組織でも

*なぜ女性だけが「両立」？男性の「両立」は？

*男性モデルに合わせた働き方では、参入は限定的。

*両方を楽しみたい若い男性。介護を抱えた中高年も。

→労働法制で働き方の自由度をあげると同時に、残業時間の上限、仕事のインターバルの確保。実効性あるワークライフバランスを。

*「この仕事だけは特別」？無理な理由は本当か？

*政治・超党派の国会改革で、政治家・官僚のワークライフバランスも実現。

*人事制度は年齢でポストを限定せず、キャリア形成の多様化を。

4. 企業の社会的役割・従業員の家族も視野に

*企業によるばらつき。「マッちょ企業」の社会貢献は。

*一企業だけで解決しない、少子化問題。「妻」が活躍できているか。

*転勤・単身赴任の社会的影響。

→活躍推進に頑張っている企業を支援。負担を平準化するための財源負担も。

5. 女性の活躍には両立支援と活躍支援の両輪

- * 仕事継続のための両立支援は必要だが、女性限定の支援策に課題。
- * 育休から本格復帰につながるブリッジのある制度。
- * キャリアロスをできるだけ小さくする働き方。
- * フォローする同僚やマネジメントする管理職を評価。
- * 画一的な制度や選別でなく個々に合わせた対応。
- * 限定的な働き方への正当な評価。非正規雇用の待遇改善。

6. 活躍を阻害している制度の見直し

- * 問題は活躍できる女性の就業抑制。企業の出す手当の基準に反映。
- * 配偶者控除→子育て支援や結婚控除への考え方。
- * 専業主婦がよしとされた世代の反発や子育て世帯の負担増に配慮する必要。

→環境整備と並行して進める。子育て終了女性の本格就労推進。

次の世代の家族像に沿っていく必要。

7. 女性に昇進意欲がない、とされる問題

*今の管理職モデルに対して前向きでない→新しい管理職像。

*子供のころの教育やリーダー経験の差。特性の違いに配慮。

*ステップとなる仕事の経験を与える。

→上司や親、教育関係者の意識改革も必要

8. 地方創生は女性の活躍が鍵になる

*人口の増減に若い女性が影響。住みやすく、働きがいのある雇用。

*地域によって、女性雇用への意識に差がある。(正社員増加に差)。

*女性の雇用拡大で転勤時に家族で住めば、子供Uターン可能性増。

*無償奉仕に頼ってきた地域活動の見直しを。

→地域における、女性雇用の質の改善

9. マタニティハラスメントなどへの厳しい対処

*女性活躍の動きに逆行。マタハラ、ママハラには厳格に対応。

→情報を共有し、違反企業は情報公開を。

10. 地域で、学校で、こまごまとした負担の軽減を

* 学齢期のPTA活動のあり方の見直し。

* 学童保育や保育所での、負担軽減の意識を高める。

* 家事支援サービスの推進。

→ニーズを反映しやすい企業などの参入や、規制緩和を。

<政治への提案まとめ>

- 1 万全な保育体制を即座に。財源を優先投入。
- 2 女性活躍の見える化と情報共有強化。
- 3 労働法制で自由度アップと実効性ある働き過ぎ防止策。
- 4 超党派の国会改革で政治・官僚のワークライフバランス。
- 5 転勤などの家族への影響の認識共有。企業負担の平準化。
- 6 企業の両立支援と活躍支援の向上を推進。
- 7 多様な働き方への正当評価・非正規の待遇改善を支援。
- 8 配偶者控除などの見直しと環境整備。企業の手当も。
- 9 教育面での意識改革推進。
- 10 地域での女性雇用の質改善を支援。
- 11 マタハラ・ママハラへの対処厳格化。
- 12 ニーズを反映しやすい新規参入・規制改革。

我が国における女性就業促進の経済効果

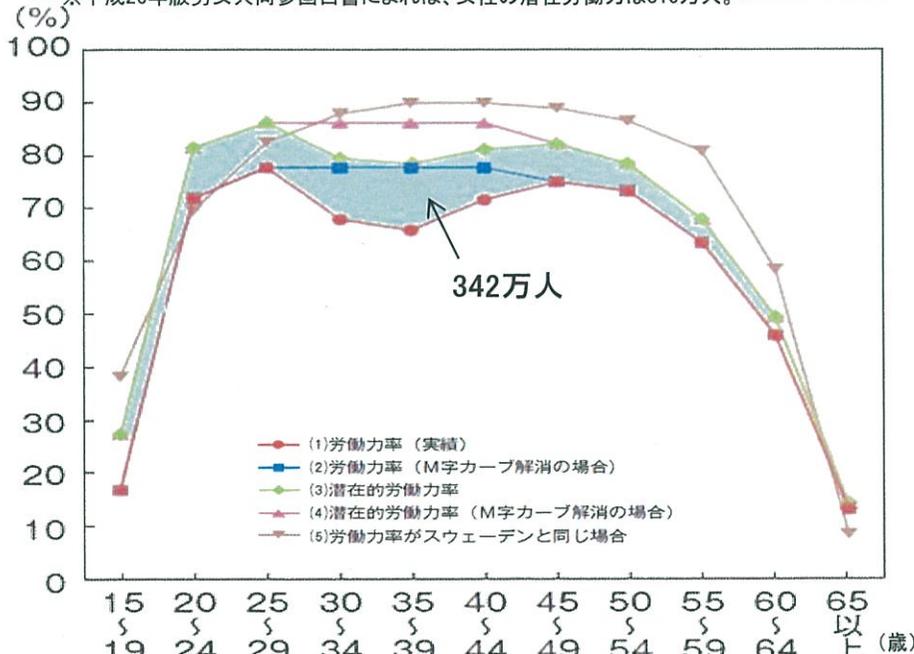
■女性の就労促進は世帯収入を増加させ、経済成長にもつながる。

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)

※平成20年版男女共同参画白書によれば、女性の潜在労働力は915万人。



(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。

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(※))

※ゴールドマンサックス グローバルECS 調査部ケビン・デイリーによる2007年4月3日発行のレポート「Global Economics Paper No: 154, Gender Inequality, Growth and Global Ageing」参照。

＜IMFラガルド専務＞

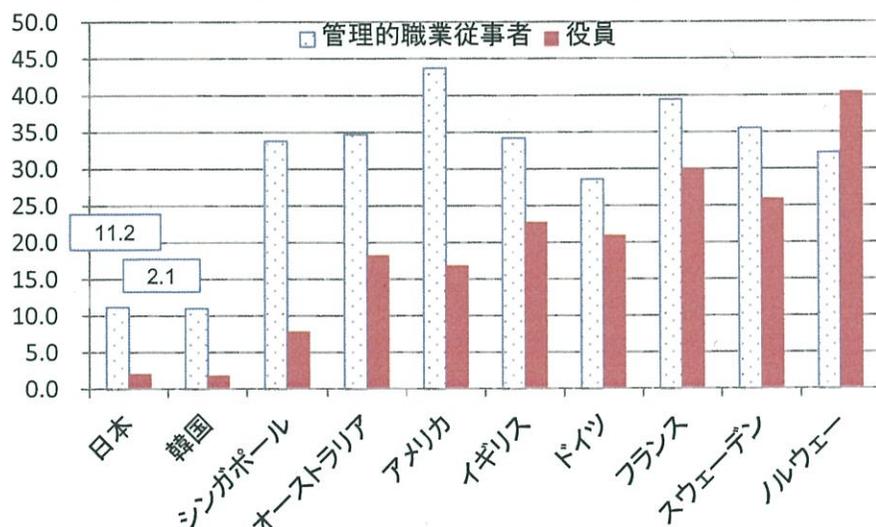
(2012年10月発表のIMF WP「女性が日本を救うか?」(※)より紹介)「急激な高齢化による日本の潜在成長率の低下に歯止めをかけるには、女性の就業促進がカギ」
「日本の女性労働力率が他のG7(伊を除く)並みになれば、1人当たりのGDPが4%上昇。北欧並みになれば8%上昇。」

※ <http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2012/wp12248.pdf>

女性活躍に関する国際比較と海外の取組

- 我が国における役員・管理職の女性比率は、先進国の中で最低水準（アラブ諸国と同水準）
- 各国の積極的な取組が進む中、格差は広がりつつあり、女性の活躍推進に向けた企業の取組を加速化させていくことが必要。

【管理職・役員に占める女性比率の国際比較】



＜管理的職業従事者＞

1. 労働力調査(基本集計)(平成25年)(総務省)、データブック国際労働比較2014((独)労働政策研究・研修機構)より作成。
2. 日本は2013年、その他の国は2012年のデータ。
3. 「管理的職業従事者」とは、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等をいう。また、管理的職業従事者の定義は国によって異なる。
4. 総務省「労働力調査」では、2012年1月結果から、算出の基礎となる人口が2012年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)に切り替えられている。

＜役員＞

1. 日本は「女性の政策・方針決定参画状況調べ(2015年1月)(内閣府男女共同参画局)」、その他の国は、米国の国際非営利団体「国際女性経営幹部協会」(CWDI)「Comparative Percentages of Women Directors(2015年1月)」に基づき、作成。

諸外国における取組事例

＜韓国＞

- 韓国における「積極的雇用改善措置」(2006年～)
大企業に、女性管理職比率等の提出を義務付け、規模別・産業別の平均値の60%未満の企業に対して改善命令
→1%/年ペースで管理職比率上昇(現在約16%)

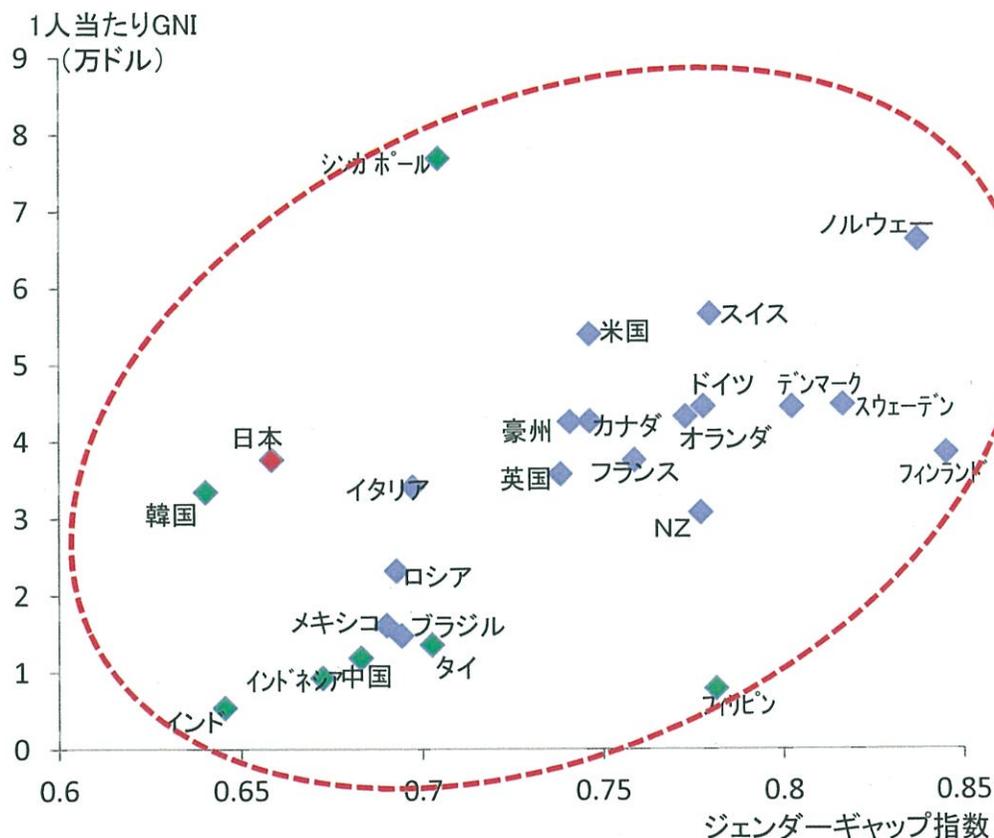
＜欧州＞

- フランス、ノルウェー、オランダ、アイスランド、スペイン等では、上場企業に対し、取締役会のクォータ制(女性比率30~40%)を導入。
ドイツでも、導入を審議中。
- 英国でも、主要100社について「2015年までに取締役会の女性比率25%」を目標に掲げ、毎年進捗確認・公表。
→2年で、12.5%から17.3%に上昇。
※日本の取締役会における女性比率は現在約1%。

国際的な傾向と海外からの評価

- 国際的には、経済社会における女性の参画が進んでいる国ほど、競争力、所得(1人当たりのGNI)が上昇する傾向が見られる。
- 我が国の女性参画が進んでいないことに対して、海外からも厳しい評価。

一人当たりGNIとジェンダーギャップ指数



(資料) WORLD ECONOMIC FORUM「The Global Gender Gap Report 2014」及びWorld Bank「World Development Indicators」より作成。

(参考)「ジェンダーギャップ指数」とは、経済(労働力率・管理職比率等)・教育(在学率等)・健康(新生児の男女比率等)・政治(国会議員比率等)の各分野における各国の男女格差を数値化・ランキングしたもの。

海外からの見方

- 世界経済フォーラム(ダボス会議を主催)が発表した2014年「ジェンダー・ギャップ指数」で、日本は142カ国中104位

* ランキングは「経済」「教育」「健康」「政治」の4分野と総合で算出。日本はG7中最低。2013年は105位、2012年は101位。

- ICGN(国際コーポレートガバナンスネットワーク)前議長ウッド氏(元CalPERS投資担当)

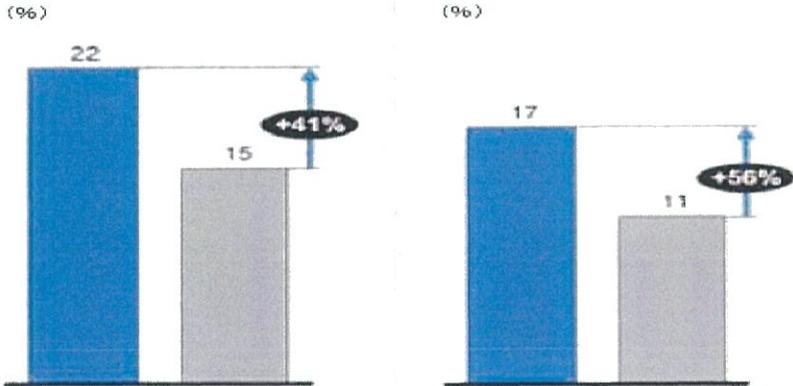
「世界最大のBlackRockを始め、米国の大手機関投資家は、投資判断の中で、「長期的な企業価値を高める」として、「女性活躍」を重視。投資家向けの取締役会の女性比率のデータベースを参照している」

女性活躍推進の経営効果について

■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。

- ・諸外国を対象とした調査によると、役員会の女性比率が高い企業は、女性役員がゼロの企業よりもROE(株主資本利益率)、EBIT(利払い前・税引前利益)が高い。

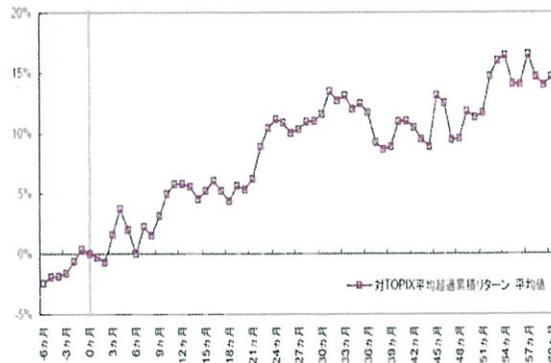
取締役会の女性比率が最も高い第1四分位企業グループ※1
当該業種において取締役会に女性が一人もいない企業



※1: 第1四分位: 取締役会に占める女性の割合が当該業種において最も高い上位25%の企業グループ
 ※2: ROE 279社の2007~2009年の期間について平均を算出
 ※3: EBIT: 銀行、保険、金融サービス業を除く231社のサンプル
 注: 調査範囲は欧州6カ国(イギリス、フランス、ドイツ、スペイン、スウェーデン、ノルウェー)及びBRICs(ブラジル、ロシア、インド、中国)
 出典: McKensey&Company 「Women Matter」(2010)

- ・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)に取り組むことで、生産性が上昇する傾向が見られる。

- ・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、生産性が2倍以上高い。

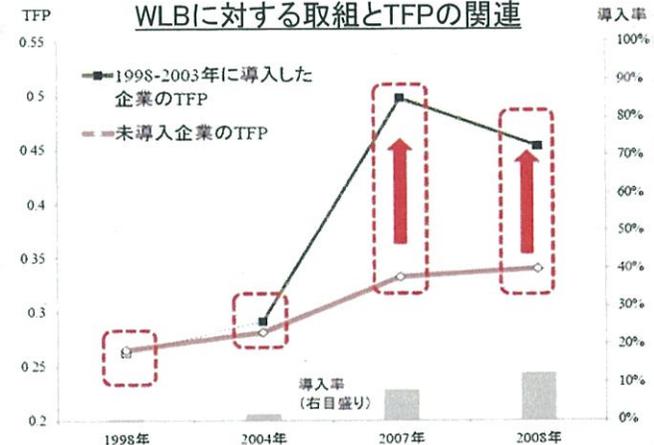
WLBに対する取組と生産性(※1)の関連 (「何もしない型」の生産性を1とした場合)



※1 正社員就業時間一時間当たりの売上総利益(粗利)
 ※2 『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
 ※3 『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の企業調査から見えてきたこと」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。

WLBに対する取組とTFPの関連

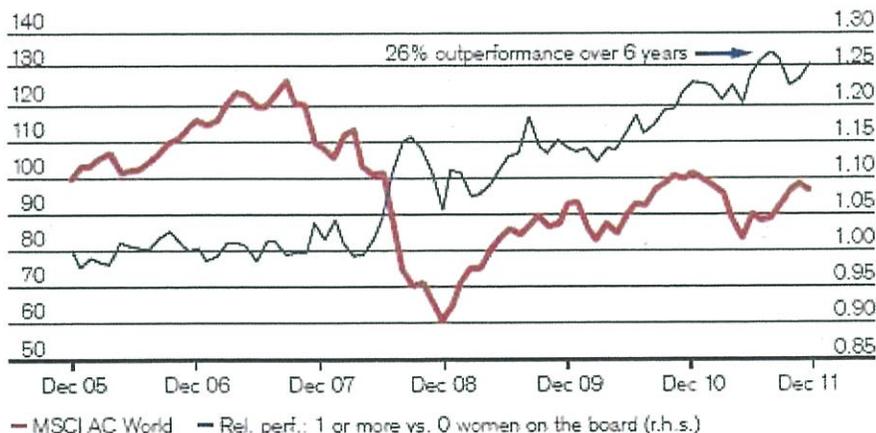


原典: 山本勲・松浦寿幸(2011)RIETI-DP. 山本氏提供。

女性活躍推進の経営効果について

- 女性取締役のいる企業の方が、いない企業に比べ、株式パフォーマンスが良い。
- 特に、リーマンショック等厳しい環境変化に対して強く、回復が早い傾向。

・全世界の企業で、女性取締役を1人以上有する企業は、1人もいない企業と比べ、6年間の株式パフォーマンスで、26%上回る。特に、2008年の金融危機時に良い業績を残した。



(注) MSCI World Indexの構成銘柄23カ国2360社が対象。時価総額100億ドル以上の企業で比較

(出所) Credit Suisse Research Institute "Gender diversity and corporate performance"

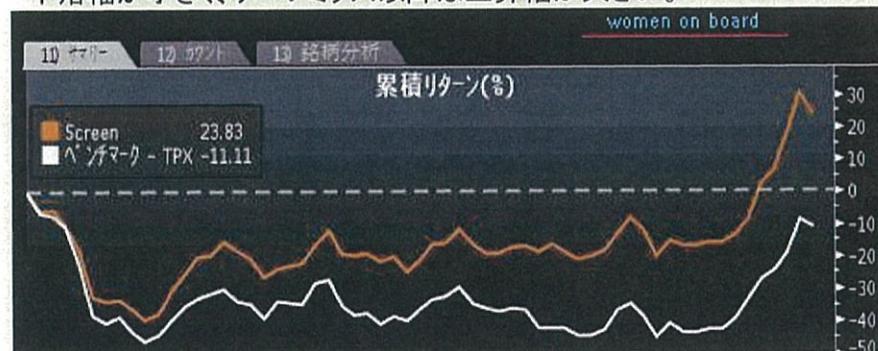
・女性取締役を有する企業で構成したポートフォリオのリターン指数は、配当込みTOPIXのものとは比べ、2008年の金融危機時の落ち込みが小さく、回復が早い。



(出所) ブルームバーグ、東京証券取引所等より大和総研作成

(注) 女性取締役ポートフォリオは、東証一部上場企業で、2010年中を期末とする決算期に女性取締役を有する企業56社が対象。

・女性取締役が1人でもいる東証一部上場企業の業績は、TOPIXを常に上回る(2008年から5年間)。リーマンショック以降の株価低迷の中で、下落幅が小さく、アベノミクス以降は上昇幅が大きい。



(注) 東証一部上場企業について、2008年からのトータルリターンの結果。TOPIXマイナス11.11%に対し、上グラフの赤色ラインのように、女性取締役が1人でもいる企業はプラス23.83%と大きく差がついた(データ: ブルームバーグ)

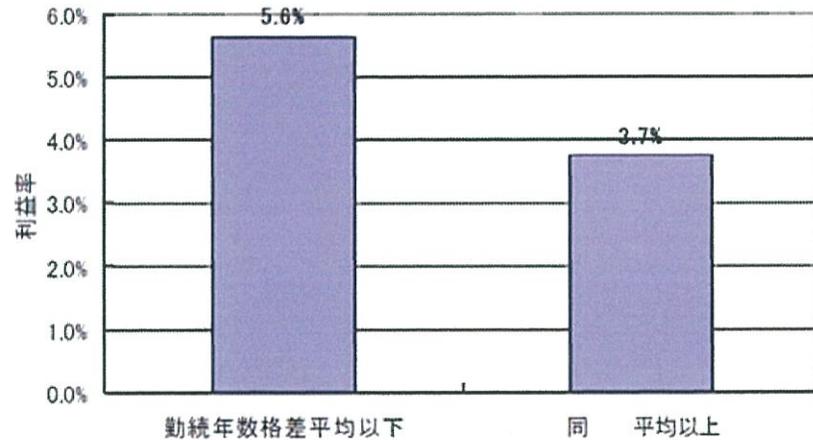
(出典) 日本経済新聞電子版「候補者どう選ぶ「女性役員1人」へ高まる外圧」2013/6/28

女性活躍推進の経営効果について

■ 勤続年数の男女格差が小さい企業、再雇用制度がある企業、女性管理職比率が高い企業の方が、利益率が高い傾向が見られる。

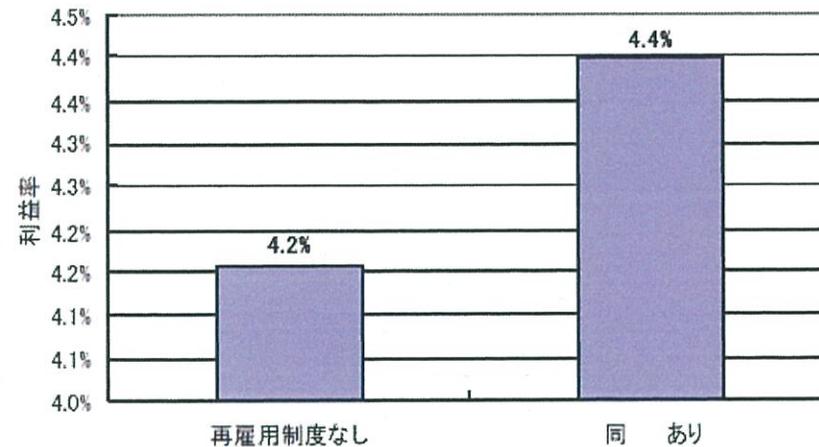
・ 男女勤続年数格差(男性の勤続年数－女性の勤続年数)が小さいほど、利益率が高い

男女間の勤続年数格差と利益率との関係



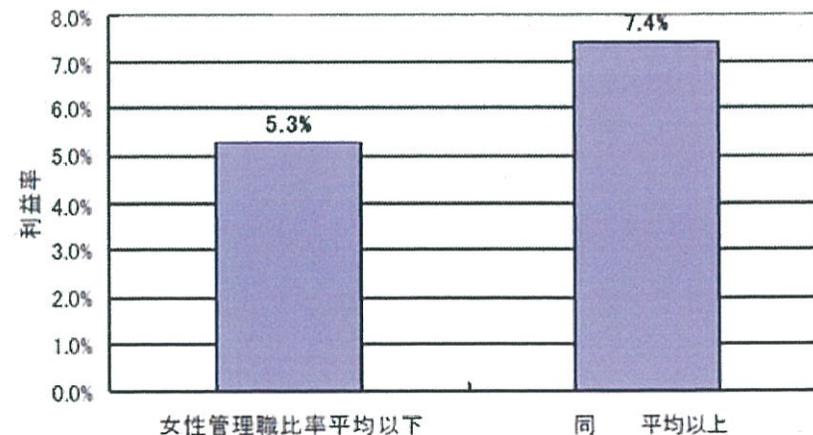
・ 再雇用制度(結婚・出産等による定年前退職者の再雇用制度)がある企業はない企業より利益率が高い。

再雇用制度の有無と利益率との関係



・ 女性管理職比率(女性管理職／全管理職)が高い企業は低い企業より、利益率が高い。

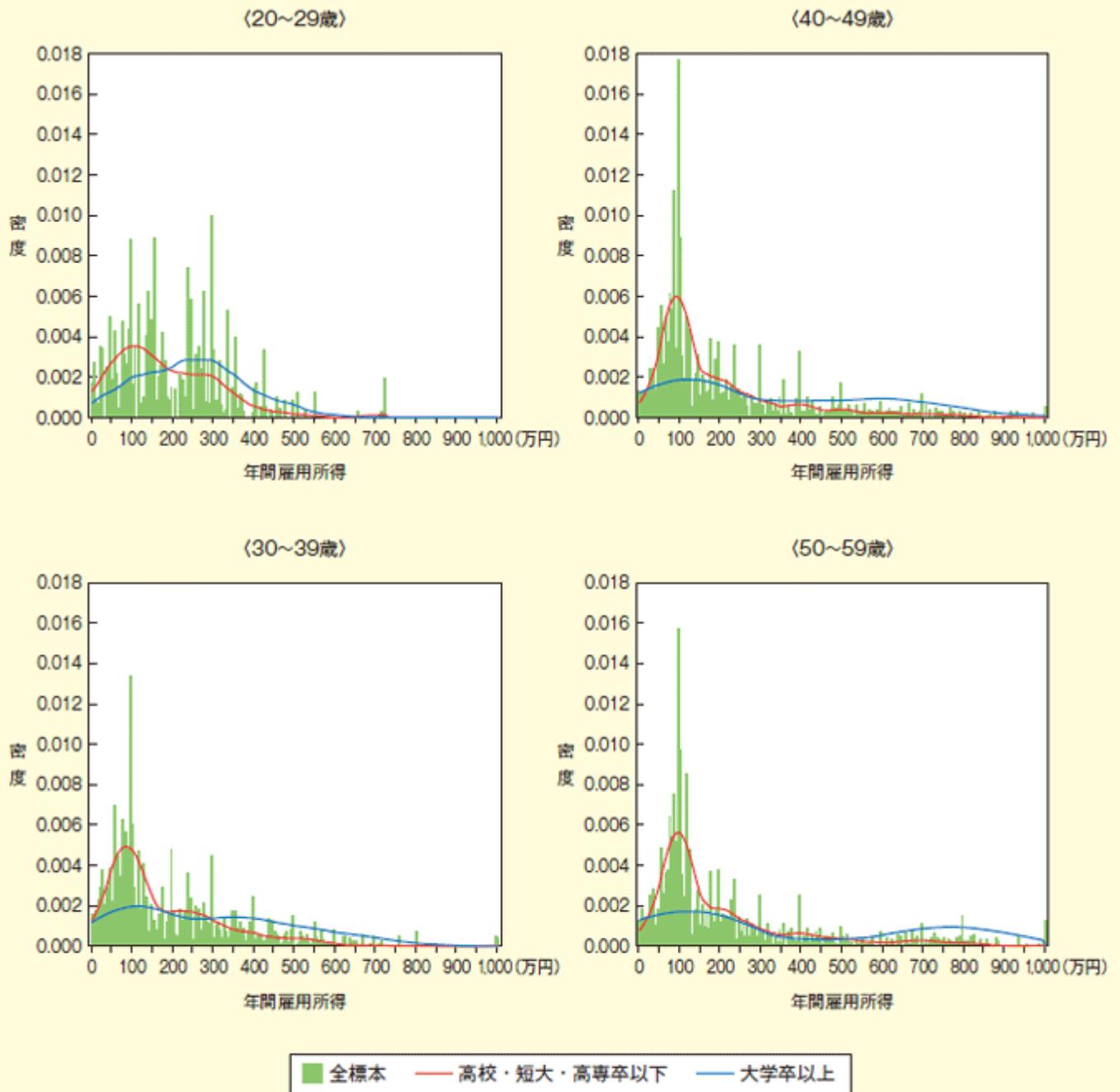
女性管理職比率と利益率との関係



(備考) 企業活動基本調査データ(鉱業、製造業、卸売・小売業、飲食業に属する従業員50人以上、かつ資本金または出資金3000万円以上の企業を対象)と「就職四季報女子学生版」(女性活用施策)をマッチングさせた300企業が対象。

(出典) 2003年6月 経済産業省 男女共同参画研究会報告「女性の活躍と企業業績」

第1-特-43図 有配偶の女性の年間雇用所得の分布（平成22年）



(備考) 1. 厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成22年)を基に、内閣府男女共同参画局「男女共同参画関連政策の定量的分析に関する研究会」における特別集計により作成。
 2. 教育別のグラフは、Epanechnikov関数を用いたカーネル推定による。
 3. ヒストグラムの幅は5万円である。年間雇用所得1,000万円以上は合計して示している。