

## 女性の活躍の効果に関する調査等の事例（未定稿）

## 1. APEC 女性と経済サミット（WES）におけるクリントン国務長官基調講演（2011年9月16日）に関するデータ

（基本問題・影響調査専門調査会 第7回女性と経済ワーキング・グループ（平成23年11月25日）提出資料をもとに作成）

\* 米国国務省資料より、内閣府男女共同参画局作成。斜体字部分は、事務局による補足。

実施主体（時期）	主な指摘事項（WESファクトシートより）	定量的予測結果等	○日本に関する言及、※備考
APEC 統計（APEC、2011年）	○APEC 加盟 21 エコノミーは世界で最もダイナミックな発展を遂げている地域の一つである。21 エコノミー全体で世界の総経済生産の半分以上を占めている。APEC エコノミーでは女性の60%以上が就業しており、APEC の総女性就労者数は6億人以上に上る。 <a href="http://statistics.apec.org/">http://statistics.apec.org/</a>		
アジア太平洋、中東、アフリカの女性オーナー 中小企業：評価とビジネス環境（マスターカード、2010年）	○インドネシアの50万社以上、韓国の30万社以上の中小企業オーナーは女性である。中国小規模企業の20%も同様であり、そのうち20%近くが1000人以上を雇用している。 <a href="http://www.masterintelligence.com/upload/251/178/MC84-WomenSME-S.pdf">http://www.masterintelligence.com/upload/251/178/MC84-WomenSME-S.pdf</a>		○ビジネス環境では15位と比較的上位であるにもかかわらず、それが女性オーナー中小企業や全ての起業活動の成長(11.1%)につながっていない。事実、2000年から2008年までの間で、女性の中小企業オーナーは6万件(△2.8%/年)減っている。また、働く女性における比率で見ると、女性の中小企業オーナーは2000年の1.25%

			から、2008年の1.02%に減少した。女性の被用者は、働く女性の87%に達しており、このことは、女性オーナーが、自ら選択して自営の道を選択した、決然とした強い意志の女性として、雇用や所得の増加に寄与していることを強く示唆している。
21世紀における女性オーナー企業(米国商務省、2010年)	○米国には、女性が所有する企業が800万社近くあり、米国のGDPの内1.2兆ドルを生み出している。 <a href="http://www.esa.doc.gov/Reports/women-owned-">http://www.esa.doc.gov/Reports/women-owned-</a>		
米国経済における女性の潜在力を十分に発揮させるために(マッキンゼー、2011年)	○ <u>米国では、女性就労者が全就業者に占める割合が、過去40年間で37%から48%弱に上昇した。このように労働市場に占める女性の割合が漸増したことによる生産性上昇の効果は、現在の米国のGDPの約4分の1、金額に換算すると3.5兆ドル強になる。その金額はドイツのGDP以上、中国と日本のGDPの半分以上に匹敵する。</u>  <a href="http://online.wsj.com/public/resources/documents/WSJExecutiveSummary.pdf">http://online.wsj.com/public/resources/documents/WSJExecutiveSummary.pdf</a>  <a href="http://www.forecasts.org/gdp">http://www.forecasts.org/gdp</a> (ファイナンシャルフォーキャストセンター ホームページ)		

実施主体（時期）	主な指摘事項（WESファクトシートより）	定量的予測結果等	○日本に関する言及、※備考
<p>OECD ジェンダーイニシアチブレポート「教育、雇用、起業におけるジェンダー平等」(OECD、2011年)</p>	<p>○社会規範や市場の障壁が原因で、女性は生産性の低い労働やインフォーマルセクターの労働に従事する傾向がある。その結果、平均賃金で大きな（男女）格差が生じており、これは、高所得国でも同様である。経済協力開発機構（OECD）加盟国の場合は、賃金格差が平均16%あり、いくつかの国では30%以上の格差がある。</p> <p>○教育は人的資本を蓄積し、生涯を通じた知識・技術習得の基盤となる。均等な雇用機会、成長にも欠かせない。</p> <p>○雇用における男女格差は、教育における格差より概して大きい。</p> <p>○起業は経済成長にとって重要、ただし、男女差の要因を渡航停止、政策提言につなげるためのデータが不足。</p> <p><a href="http://www.oecd.org/dataoecd/7/5/48111145.pdf">http://www.oecd.org/dataoecd/7/5/48111145.pdf</a></p>		<p>○教育：PISA（15歳時点）における我が国の男女の平均点では数学・理科とも男女同水準だが、工学・製造・建設の分野の学位取得者に占める女性割合は11%でありOECD加盟国で最低。</p> <p>○雇用：労働参加率、雇用者比率、有期雇用者割合、無償労働時間男女比、平均賃金、すべての比較指標でOECD平均を下回るのは34か国中日本だけ。賃金の男女格差は31%。</p>
<p>南米とカリブ地域の公的民間部門における女性の経済機会(世界銀行、2010年)</p>	<p>○女性は市場、社会ネットワーク、信用供与へのアクセスを制限する障壁に直面しており、そのことが、女性が新たな経済機会を捉えて成功するのを困難にしている。</p> <p><a href="http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=35278574">http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=35278574</a></p>		

実施主体（時期）	主な指摘事項（WESファクトシートより）	定量的予測結果等	○日本に関する言及、※備考
The World's Women : トレンドと統計（国連、 2010年）	<p>○女性は所得のコントロールに関する格差に直面している。たとえば、コンゴ民主共和国では、28%の女性が、自分の稼いだ所得の使い方を自分で決めることができない。</p> <p><a href="http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/Worldswomen/WW2010pub.htm">http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/Worldswomen/WW2010pub.htm</a></p>		
<p>ジェンダーギャップ レポート 2012（世界経 済フォーラム、2012年）</p> <p>※ <b>参考資料 1</b> 参照</p>	<p>○<u>ジェンダーギャップの縮小に成功した国と、強力な経済競争力を持つ国との間には、強い相関関係がある。</u></p> <p>○ジェンダーギャップ指数の高い（＝不平等が少ない）国ほど、一人当たりGDPや国際競争力が高い。</p> <p><a href="http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf">http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf</a></p>		<p>○日本のジェンダー・ギャップ指数は、測定可能な135か国中101位。特に政治・経済活動での参画度合いが低いことが理由。</p> <p>※2012年10月発表の2012年レポートでは日本は135か国中101位。日本の状況について以下の指摘：「日本は、国会議員、政府高官、管理職に係る指標がこの地域の下位10か国に入っているが、それは、女性が指導的地位に占める割合が、いまだかなり低いことを示している。教育を受けた才能のある人材が十分に活用されておらず、女性の労働参加率を高めることでより大きな利益を得ることができる。」</p>

実施主体（時期）	主な指摘事項（WESファクトシートより）	定量的予測結果等	○日本に関する言及、※備考
ジェンダー不平等、成長と世界的高齢化（ゴールドマン・サックス、2007年）	<p>○女性の労働参加の障壁を減らすことは、アメリカのGDPを9%、ユーロゾーンでは13%、日本では16%増やすと推計される。</p> <p>○なお、↑の試算は、2005年のデータに基づき、15-64歳における男女計の労働力率が、男性並みに上がり、他の男女格差が一切ないとした場合。</p> <p><a href="http://www.ictwomendirectory.eu/digitalcity/servlet/PublishedFileServlet/AAAATKMI/Gender-inequality-Growth-and-Global-Aging.pdf">http://www.ictwomendirectory.eu/digitalcity/servlet/PublishedFileServlet/AAAATKMI/Gender-inequality-Growth-and-Global-Aging.pdf</a></p>	<p>○女性の労働力率を男性並みとした場合のGDP上昇幅を試算：</p> <p>米：9% ユーロゾーン：13% 日本：16%</p>	
天の半分は女性が支える（ゴールドマン・サックス、2008年）	<p>○ジェンダー格差の縮小は、中国、ロシア、インドネシア、フィリピン、ベトナム韓国を含むいくつかのAPECエコノミーにおいて、2020年までに一人当たり所得を14%増やすことにつながる。</p> <p>○少女や女性を教育することの効果はよく知られているが、それを現実にするのは易しいことではない。にもかかわらず、教育投資やマインドセットの変革の経済効果は非常に大きい。その上、よりよい教育はグローバリゼーションへの対応としても重要である。</p> <p><a href="http://www2.goldmansachs.com/our-thinking/women-and-economics/investing-in-women/women-half-sky-pdf.pdf">http://www2.goldmansachs.com/our-thinking/women-and-economics/investing-in-women/women-half-sky-pdf.pdf</a></p>	<p>○BRICsとNext 11諸国では、女性教育への投資拡大が、成長プレミアムを産み、GDPを毎年0.2%増加させる。</p> <p>○教育投資拡大の結果である雇用におけるジェンダーギャップの縮小は、2020年までに一人当たり所得を最大で14%、2030年までには20%引き上げる可能性。</p>	

実施主体（時期）	主な指摘事項（WESファクトシートより）	定量的予測結果等	○日本に関する言及、※備考
Women Wants More：世界で最大の最も速く成長する市場をどうつかまえるか（ボストンコンサルティング、2011年）	<p>○各国の女性から得られたアンケート回答に基づいてまとめられたもの。</p> <p><a href="http://www.womenwantmorethebook.com/">http://www.womenwantmorethebook.com/</a></p>	<p>○2014年までに、世界の消費のうち15兆ドルを女性がコントロールするようになると予測されている。また、2028年までには、世界の消費の約3分の2を女性が担うようになる見込みである。</p>	<p>○日本では1.6兆ドルの消費支出のうち、女性が1兆ドルを握っている。（2009年バージョン）</p>
食料と農業の状況 2010-11： 農業における女性 （FAO, 2011年）	<p>○農業は大部分の途上国の都市部以外の部分において、地域によって状況は大きく異なるものの、女性にとっての最も重要な雇用の源泉である。女性は男性よりも低賃金、パートタイム、季節雇用であることが多く、資質が男性より高い場合においても低賃金であることが多い。しかし、高付加価値の、輸出志向のアグロビジネスにおける新しい雇用は、女性にとって、伝統的な農作業よりもはるかによい雇用機会をもたらす。</p> <p><a href="http://www.fao.org/docrep/013/i2050e/i2050e00.htm">http://www.fao.org/docrep/013/i2050e/i2050e00.htm</a></p>	<p>○女性が男性と同じように生産リソースにアクセスできるようになれば、収穫高を20～30%増やすことができる。それによって、発展途上国の総農業生産高が2.5～4%増加して、世界で飢餓に苦しむ人々を12～17%、人数ベースでは最大で1億5000万人減らすことができる。</p>	
The Bottom Line： 企業収益と女性ボードメンバー（カタリスト、2007年）	<p>○2001～2004年フォーチュン500掲載企業について、役員会における女性比率の高い順に、第1～4分位グループに分け各社の平均値を分析。</p> <p><a href="http://www.catalyst.org/publication/200">http://www.catalyst.org/publication/200</a></p>	<p>○女性取締役数の多い企業群は、女性取締役数が最も少ない企業群と比較して、投下資本利益率が66%、自己資本利益率が53%、売上高利益率が42%、上回っている。</p>	

実施主体（時期）	主な指摘事項（WESファクトシートより）	定量的予測結果等	○日本に関する言及、※備考
女性をエンパワーする ビジネス（マッキンゼー、2009年）	<a href="http://www.mckinsey.com/app_media/reports/sso/empwomen_usa4_letter.pdf">http://www.mckinsey.com/app_media/reports/sso/empwomen_usa4_letter.pdf</a>	○経営幹部の3分の1が、新興市場で女性雇用のための投資を行ったことにより利益が増加したと報告。	
女性は日本を救う？ （Chad Steinberg and Masato Nakane、2012）	○日本の労働者1人あたりの労働生産性が、労働力人口減少のスピード以上に高まらなければ、日本のGDPは近隣諸国よりも小さくなるだろう。日本の移民の受け入れや女性の労働参加はOECD平均よりも低く、ここに潜在力があるが、教育水準も高い女性の労働参加を促すことは、労働力確保だけでなく、スキルの高い労働力の確保にもつながる。		○ <u>日本の女性の労働力率が、日本とイタリアを除いたG7諸国のレベルに上昇すれば、一人当たりGDPが約4%高まるだろう。またこれは潜在的GDP成長率を0.2%高めるだろう。</u>

## 2. 企業における女性活用と経営効果に関する分析について

\* 資料：松原光代・脇坂明（2005）、武石恵美子（2006）、姉崎猛（2010）、内閣府（2011）等を基に作成。

著者名	文献名（研究名）	概要
Scandura and Lankau (1997)	"Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction"	・フレックスタイム制度の導入は、コミットメントと仕事満足度の両方にプラス。フレックスタイム制度がある企業の女性は、そうでない企業の女性よりもコミットメントと仕事満足度が高い。家族的責任を有する従業員は、フレックスタイム制度がある組織でコミットメントと仕事満足度が高い。制度を利用していなくても、制度があることを認知していることが重要である。
Perry-Smith and Blum (2000)	"Work-Family Human Resource Bundles and Perceived Organizational Performance"	・仕事と家庭の両立支援策を包括的に有する企業の方が、ほとんど有しない企業より、売上利益成長、業績が高い。さらに、包括的施策導入企業とパフォーマンスの関係は、企業規模との関連はないが、企業年齢が古いほど、女性比率が高いほど強まる傾向がある。両立支援策は、競争優位の施策として組織にプラスの効果をもたらすといえる。
Konrad and Mangel (2000)	"The Impact of Work-Life Programs on Firm Productivity"	・専門職比率と女性従業員比率は、広範囲な両立支援策導入と正の相関がある。また、 <u>両立支援策の生産性への影響については、女性従業員比率が高い場合、専門職比率が高い場合に、プラスの効果をもたらす。</u>

著者名	文献名（研究名）	概要
McKinsey&Company	"Women Matter 2007"	<p>・ <u>役員会に女性が3名（10人中）以上いる場合に、明らかに「組織パフォーマンス・スコア」（組織で働く従業員を「リーダーシップ」、「指示の方向性と従業員の方向付け」、「業績評価の透明性」、「業績の評価とリスク」、「創造」、「外部向けの説明」、「能力」、「モチベーション」、「労働環境」から評価）が明らかに上昇し、「組織パフォーマンス・スコア」が高いほど、EBITDA（利払い前・税引き前・減価償却前利益）や VALUATION（簿価に対する企業価値）と</u> <u>いった財務状況が良い。</u></p>
McKinsey&Company	"Women Matter 2010"	<p>・ <u>役員会の女性比率が第 I 分位の企業の ROE（株主利益率）、EBIT（利払い前・税引き前利益）は業界の平均値よりも高い。</u></p>
坂爪洋美（2002）	「ファミリー・フレンドリー施策と組織のパフォーマンス」	<p>・ <u>ファミリー・フレンドリー施策が個人にとっても企業にとっても望ましい効果をもたらすためには、これを単独の施策として実施するだけでなく、戦略的な人事施策としてとらえなおした上で、他の人事施策との整合性などを考慮する新たな展開が必要になる。</u></p> <p>・ <u>人事施策間には望ましい組み合わせが存在する可能性がある。</u></p>

著者名	文献名（研究名）	概要
<u>経済産業省（2003）</u>	男女共同参画研究会報告 「女性の活躍と企業業績」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>女性比率が高い企業は見かけ上パフォーマンスが良いが、本当の理由は女性比率ではなく、企業固有の風土である。</u></li> <li>・ <u>性別に関係なく個人を遇する均等施策を行う企業は、女性比率も高く、経営パフォーマンスも良い傾向があった。</u></li> </ul>
<u>児玉直美・小滝一彦・高橋陽子（2005）</u>	「女性雇用と企業業績」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「男女勤続年数格差（が小さい）」、「再雇用制度（がある）」など女性と男性を同等に積極活用しようとする<u>均等活用形の人事・労務管理が、女性比率も高め、かつ企業業績も高めている。</u></li> </ul>
<u>ニッセイ基礎研究所（2006）</u>	「両立支援と企業業績に関する研究会報告書」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 両立支援策の導入は、企業内の人材育成を重視する人事戦略と併せて実施することで、人材確保の効果が高まる効果がある。</li> <li>・ 両立支援策の導入が進んでいる企業では、従業員の定着率が高く、女性が出産後も就業継続する割合が高い。</li> <li>・ 両立支援策は人材育成策と組み合わせることで、従業員のモチベーションが高くなる傾向がある。</li> <li>・ <u>両立支援策を充実させることと人材育成に積極的に取り組むこととの相乗効果で企業業績へのプラスの影響がみられる。</u></li> </ul>

著者名	文献名（研究名）	概要
武石恵美子（2006）	「企業からみた両立支援策の意義」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 両立支援策と利益率等の企業業績が1対1の対応関係にあるわけではなく、両立支援策が、従業員の確保、定着、モチベーションの向上といった形で従業員や職場レベルに影響を及ぼし、それを經由して、企業業績にも波及していくと考えられる。</li> <li>・ <u>両立支援策の「制度導入」は、採用パフォーマンスに貢献する。</u></li> <li>・ <u>長期的なコミットメントを求める企業では両立支援策の「運用環境整備」と正社員に占める女性比率との間にプラスの関係がみられており、単なる制度導入にとどまらず、制度を利用できる環境整備に努める企業の姿勢が女性の雇用拡大につながる可能性が示唆される。</u></li> </ul>
武石恵美子（2007）	「ワーク・ライフ・バランス施策と従業員のモチベーション」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 組織にとって高い成果を上げてくれる従業員が、短期的なパフォーマンスだけでなく、<u>長期的な視点でモチベーションを高く維持して成果をあげる環境整備のためには、労働時間制度の柔軟化などWLBを重視した取り組みが求められる。</u></li> </ul>
<u>脇坂明（2007）</u>	「均等、ファミフレが財務パフォーマンス、職場生産性に及ぼす影響」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>均等度もファミフレ度も「平均より高い」企業は、正社員一人当たり売り上げも、正社員一人あたり経常利益も、最も高い。また、一人当たり経常利益のバラツキは小さくなっている。</u></li> </ul>

著者名	文献名（研究名）	概要
姉崎猛（2010）	「ワーク・ライフ・バランスと企業業績の関係に関するサーベイ」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国内外の研究成果の結論は、おおむね、<u>企業におけるワーク・ライフ・バランス施策の導入は、男女の均等施策や人材育成施策などその他の人事施策と相まって、従業員の定着率の向上や就業意欲の向上、ひいては生産性の向上をもたらす、そのことが中長期的に企業業績にプラスの影響をもたらす可能性が高いといえる。</u></li> </ul>
川口章・西谷公孝（2011）	「コーポレート・ガバナンスと女性の活躍」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・財務構造とコーポレート・ガバナンスの特徴が日本企業の雇用制度、特に女性の活躍とどのような関係にあるのかを分析。（2期前の総資産利益率、従業員数、労働組合の有無、設立年ダミーをコントロール変数に採用）。</li> <li>・<u>機関投資家持株比率が高い企業や、株主総会の改革を推進している企業ほど、ポジティブ・アクション改善に取り組んでいる。</u></li> <li>・<u>さらにポジティブ・アクションの改善に取り組んでいる企業ほど、正社員に占める女性の割合、相対的女性部課長比率、女性部課長の存在確率が高いことが明らかになった。</u></li> </ul>
川口章（2008）	「ジェンダー経済格差」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ほとんどすべての国で共通の経済活動指標（平均賃金、就業率、労働/育児の時間配分等）における男女間格差、つまり「ジェンダー格差」は何によって生じるか、ゲーム理論を用いてそのメカニズムを説明。終章では、<u>女性差別的な均衡から男女平等な均衡へ移行する方策として、「男女平等雇用戦略をとる企業が有利になる競争ルールを政府が整備すること（=WLB についての情報を開示することを企業に義務付けること）」を提言。</u></li> </ul>

## 【参考】調査・研究の課題

### ■ 両立支援策が経営効果につながるメカニズムの仮説構築とその検証の蓄積

—どのような職場特性や従業員特性、人事施策の元で実施されることが有効か、等に関する今後の研究の蓄積が必要。

### ■ パネル・データの蓄積

—両立支援策が経営効果に影響を及ぼす因果関係をより明確にするためにパネル・データの蓄積とパネル・データを利用した研究の蓄積が必要。

### ■ 企業業績に影響を及ぼす要因のコントロール～企業データによる検証の限界

—人事施策が企業の業績に及ぼす影響を分析しようとする場合、景気動向や業界動向、為替変動等の要因、また技術開発等の要因をどのように排除するか。

(参考文献) 松原光代・脇坂明「米英における両立支援策と企業のパフォーマンス (Ⅲ)」(2005)  
武石恵美子「企業からみた両立支援策の意義」(2006)  
姉崎猛「ワーク・ライフ・バランスと企業業績の関係に関するサーベイ」(2010)