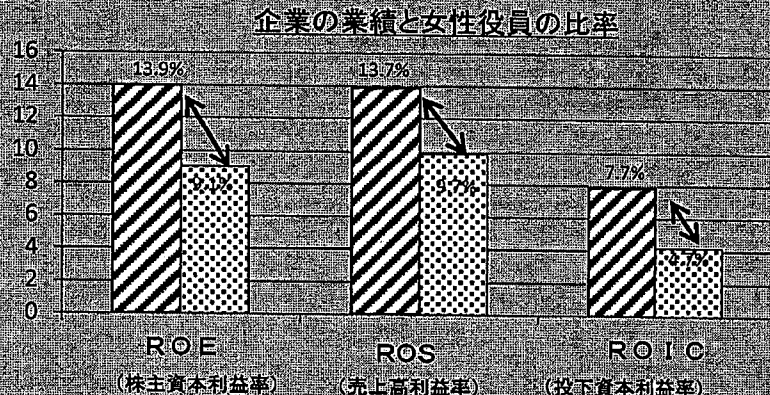


女性活躍推進の経営効果について

■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。

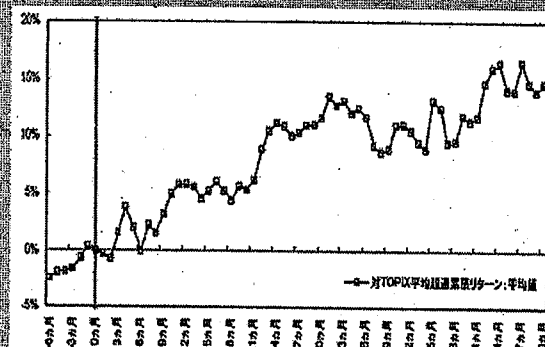
世界では、女性役員比率が高い企業の方が、ROE、ROS、ROICなどの経営指標が良い傾向。



□ 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)
 □ 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)
 (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。「フューゼン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。

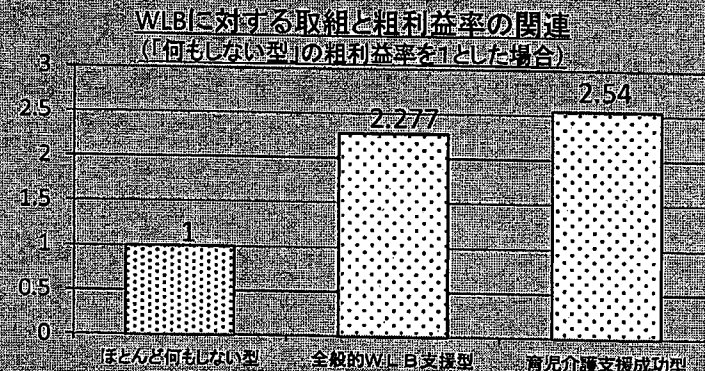
均等推進企業表彰銘柄の対TOPIX超過累積リターン (平均値)



(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

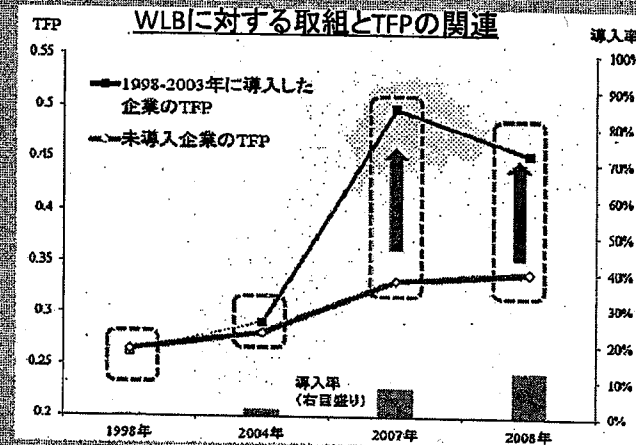
■ワークライフバランス (WLB) に取り組む企業の方が業績が良い傾向が見られる。

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-BU (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の企業調査から見たこと」山田一男 (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 聡・松浦 秀幸 (2011) RIETI-DP、山本氏提供。