

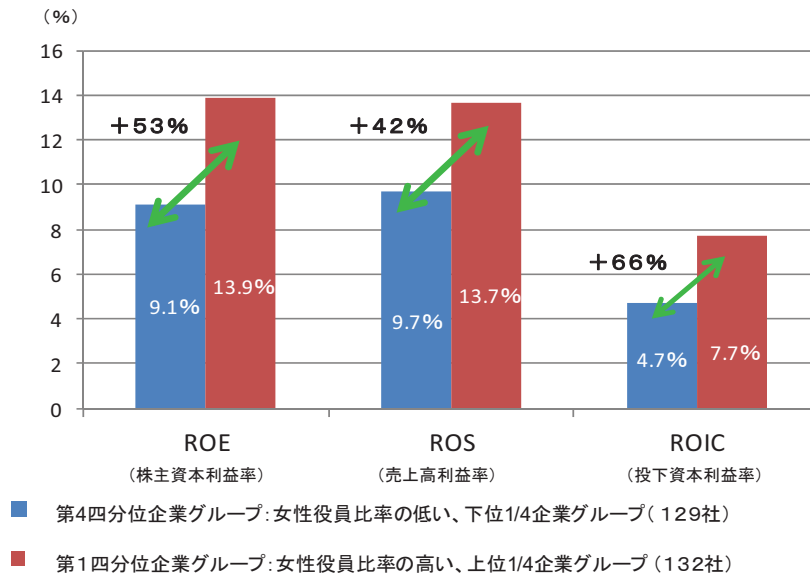
## 関連データ

### 目次

図表 1	企業の業績と女性役員の比率	16
図表 2	役員会の女性比率と企業の財務状況の関係	17
図表 3	企業の「組織パフォーマンス・スコア」と財務状況の関係	18
図表 4	均等推進企業表彰銘柄の対 TOPIX 超過累積リターン(平均値)	19
図表 5	WLB に対する取組と粗利益率の関連	20
図表 6	WLB に対する取組と TFP の関連	21
図表 7	諸外国における女性の活躍促進策の例	22
図表 8	SRI(社会的責任投資)の市場規模の国際比較	24
図表 9	日本企業の株主構成の推移	24

- ・世界では、女性役員比率が高い企業の方が、株主資本利益率、売上高利益率、投下資本利益率などの経営指標が良い傾向がみられる。

図表1 企業の業績と女性役員の比率



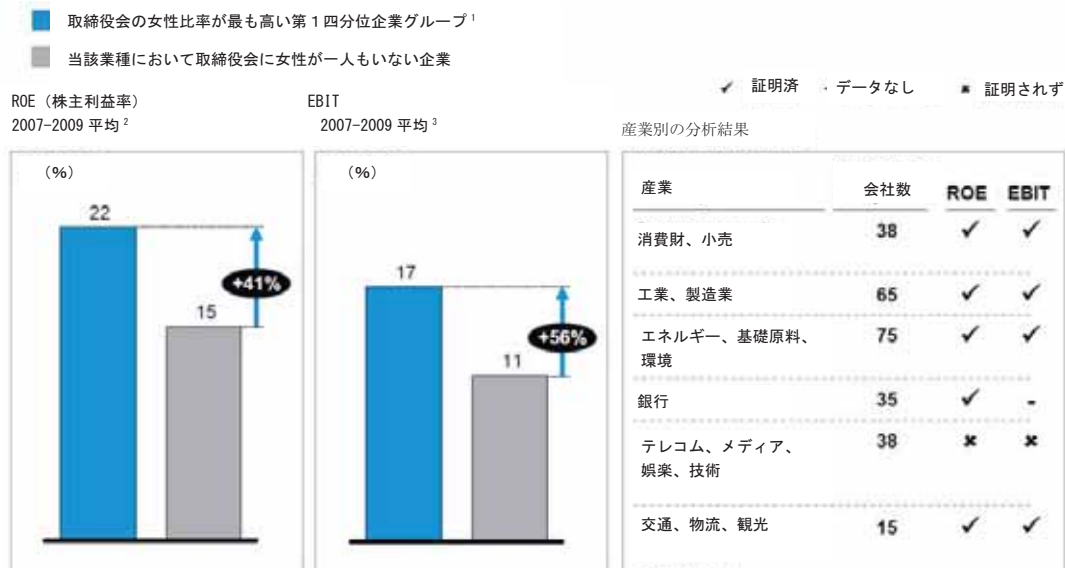
資料: Catalyst 「The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards」 (2007)

※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。

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。

- ・ 役員会の女性比率が第1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。

図表2 役員会の女性比率と企業の財務状況の関係



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

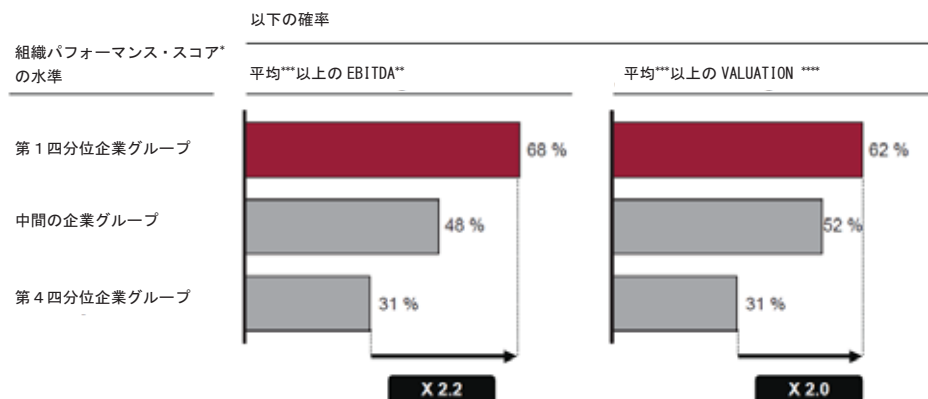
注：調査範囲は、欧州6ヶ国（イギリス、フランス、ドイツ、スペイン、スウェーデン、ノルウェー）及びBRICs（ブラジル、ロシア、インド、中国）

出所：McKinsey ウェブサイト

資料：McKinsey & Company 「Women Matter」 (2010)

- ・「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）、VALUATION（簿価に対する企業価値）等の財務状況が良い。

図表3 企業の「組織パフォーマンス・スコア」と財務状況の関係



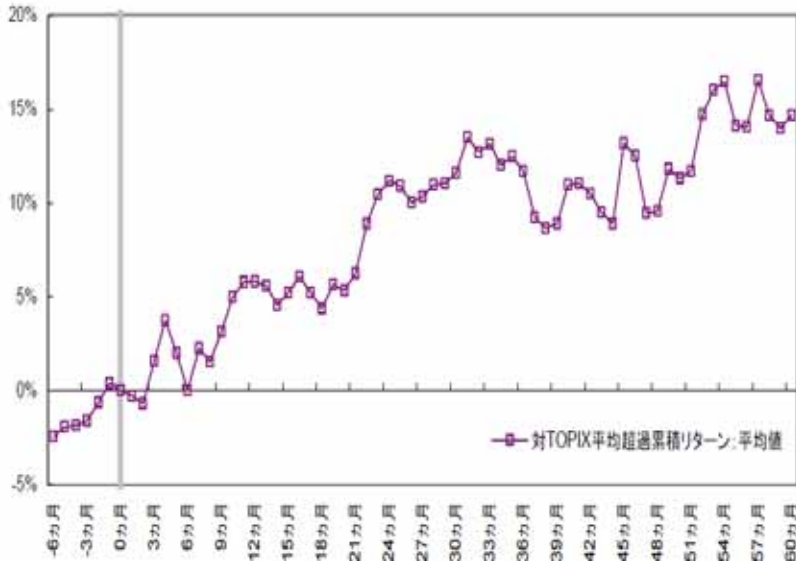
\* : 231 機関の 115,000 人の従業員が 9 つの要素について格付けしたスコアの算術平均に基づいて、企業グループを四分位ごとに分類したもの  
 \*\* : 利払い前、税引き前、減価償却前利益  
 \*\*\* : 調査の年もしくは過去 3 年間の平均のデータに基づく。調査はここ 5 年間に、異なる企業で異なる回数行われた  
 \*\*\*\* : 簿価に対する企業価値  
 出所 : McKinsey-OPP analysis

資料 : McKinsey & Company 「Women Matter」 (2010)

注) 「組織パフォーマンス・スコア」とは、組織で働く従業員が、「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」、「業績と評価とリスク」、「創造」、「外部向けの説明」、「能力」、「モチベーション」、「労働環境」の 9 項目を評価したもの。同レポートにおいて、取締役会に女性が 3 人以上いる企業の方が、1 人もいない企業に比べ、組織パフォーマンス・スコアの各項目が概して高まることが明らかとなっている。

- ・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がみられる。

図表4 均等推進企業表彰銘柄の対 TOPIX 超過累積リターン(平均値)

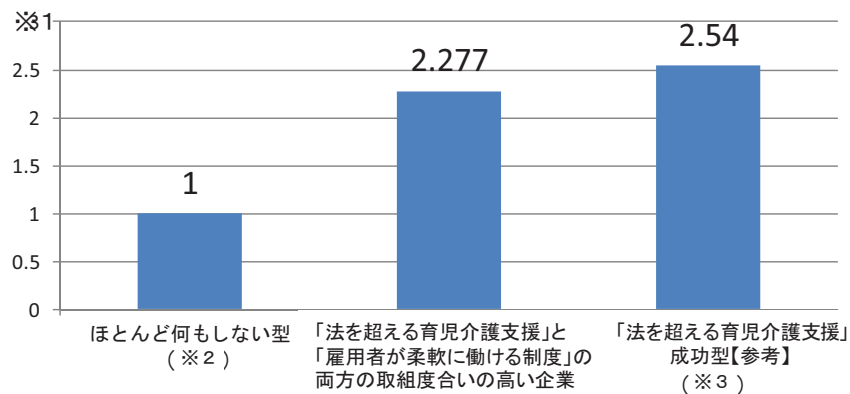


資料：大和証券キャピタル・マーケットツ（株）金融証券研究所「クオンツ情報」2011年6月14日

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。

- ・女性の活躍推進のために必要なワークライフバランス（WLB）の環境整備（育児介護との両立支援や雇用者が柔軟に働ける制度など）に取り組む企業は、何もしない企業に比べ、生産性（正社員1時間当たりの粗利益率）が2倍以上高い。
- ・ただし、WLBの取組を企業利益に結びつけるためには、単に育児・介護休業等の制度整備に留まらず、性別にかかわらず社員の能力発揮を図る人事管理、WLB推進の専任組織の設置、職務を明確化した上での成果評価の客観性向上等が重要。

図表5 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)



資料：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」山口一男シカゴ大学教授、RIETI客員研究員。

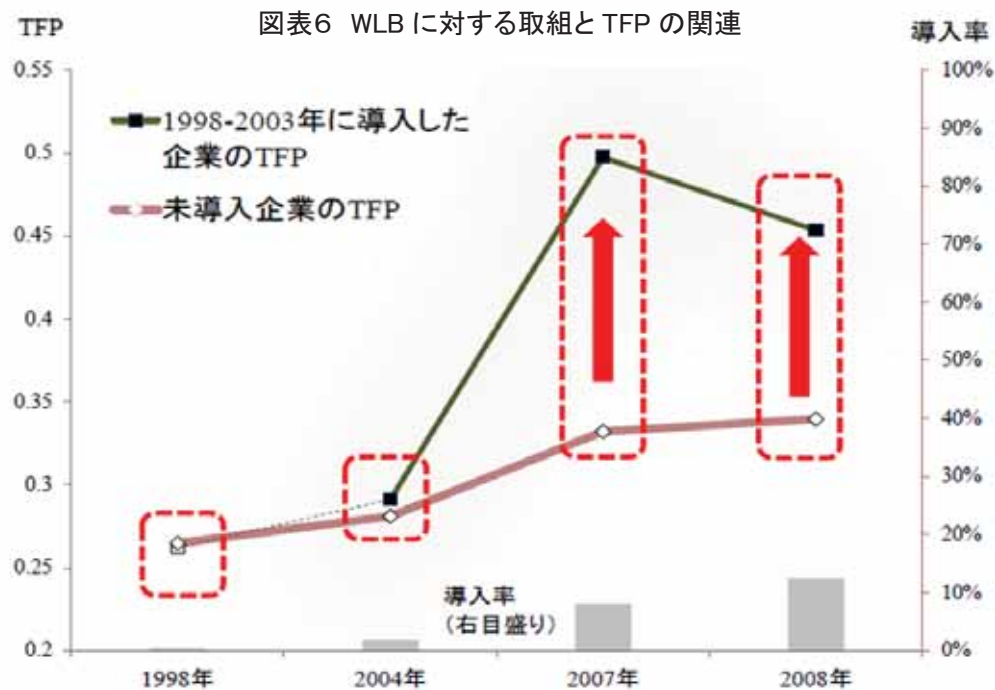
※『仕事と生活に関する国際比較調査』（2009年経済産業研究所）の日本企業データの分析結果の一部を用いて作成。

注) ※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。

- ・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がみられる。



原典：山本勲・松浦寿幸（2011）RIETI-DP. 山本氏提供。

- 注) 1. 「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1,677社を分析したもの。
2. 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。

図表7 諸外国における女性の活躍促進策の例

○証券市場における取組		
英国		<ul style="list-style-type: none"> <li>・FTSE100（ロンドン証券取引所上場企業のうち時価総額の上位100社）の企業を対象に、取締役の女性割合を2015年までに25%とするよう推奨</li> <li>・コーポレート・ガバナンス・コードの2012年9月の改定において、2012年10月1日以降に開始する事業年度では、年次報告書で、役員指名プロセスとともに、役員会のジェンダー・ダイバーシティに関する方針、目標、達成状況等の報告が求められている</li> </ul>
オーストラリア		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ASX（オーストラリア証券取引所）コーポレートガバナンス原則の中で、すべての上場企業に全組織及び取締役等の女性割合、ジェンダー・ダイバーシティの目標値及びその進捗状況等の公開が求められている</li> </ul>
ニュージーランド		<ul style="list-style-type: none"> <li>・NZSX（ニュージーランド証券取引所）／NZDX（ニュージーランド債権市場）の上場基準の改正により、上場企業の年次報告書において、取締役及び役員の性別構成（ダイバーシティについての方針を設けている場合にはその内容をあわせて）を開示することが求められている（2012年12月1日以降の予定）</li> </ul>
アメリカ		<ul style="list-style-type: none"> <li>・SECのガバナンス開示規則により、指名委員会が取締役候補者を特定する際には、候補者の多様性を考慮しているか否か、また、考慮している場合にはその方法についての開示も含め、取締役会に求められるスキル及び経験について説明することを義務付け</li> </ul>
○取締役等への女性の登用の促進		
アイスランド	40%へ (クオータ制)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員50人以上の国営企業・株式会社（2013年までに）</li> </ul>
スペイン		<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員250人以上の上場企業（2015年までに）</li> </ul>
ノルウェー		<ul style="list-style-type: none"> <li>・株式会社（2008年1月1日以降）</li> </ul>
フランス		<ul style="list-style-type: none"> <li>・上場企業（2017年までに）</li> </ul>
イタリア	33%へ (クオータ制)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国営企業・上場企業（2015年までに）</li> </ul>
ベルギー		<ul style="list-style-type: none"> <li>・国営企業・株式会社（2017年までに）</li> </ul>
オランダ	30%へ (クオータ制)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員250人以上の上場企業・有限責任会社（2016年までに）</li> </ul>
マレーシア		<ul style="list-style-type: none"> <li>・上場企業（2016年までに）</li> </ul>
EU	自主的取組の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・取締役の女性割合を2015年までに30%、2020年までに40%とするように自主的に取り組むEU域内の企業とEUとの協定</li> </ul>
	法律による義務付け	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ジェンダーバランスに関し、上場企業（中小企業を除く）の社外取締役における女性の割合を、40%に引き上げるという目標を伴った法律を欧州委員会が提案(2012年11月)</li> </ul>
オランダ	憲章	<ul style="list-style-type: none"> <li>・政府、企業、労働組合による「女性幹部数を増やすための憲章」の作成</li> </ul>
デンマーク		<ul style="list-style-type: none"> <li>・政府と企業等10団体による「管理職に女性を増やす憲章」の作成</li> </ul>



図表7 諸外国における女性の活躍促進策の例(続き)

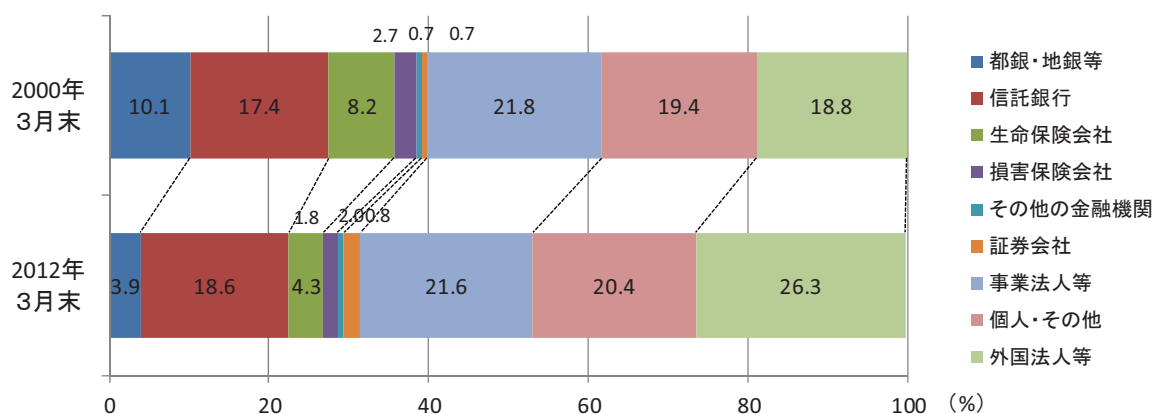
○男女別データの作成、報告		
韓国		・従業員 500 人以上の企業に対し、職種別、男女別の従業員数の提出を義務付け（女性比率が規模・業種別に定める一定の基準以下の場合には、企業は自ら改善案を策定して施行することを求められる）
オーストリア		・従業員 1000 人以上の企業に対し、男女別に、平均賃金と労働時間の情報公開を義務付け（2014 年までに、順次対象企業を拡大）
○平等を促進する企業計画やプログラムの作成		
スウェーデン スペイン フィンランド	男女共同 参画	・企業による男女共同参画を推進する計画およびポジティブ・アクションの策定・実施を義務付け
イギリス カナダ ナミビア 南アフリカ	ダイバー シティ	・企業によるダイバーシティを推進する計画およびポジティブ・アクションの策定・実施を義務付け

図表8 SRI(社会的責任投資)の市場規模の国際比較

	日本 (2009年)	欧州 (2009年末)	米国 (2010年初)
SRI市場規模	約7,000億円	約600兆円	約258兆円
SRI市場シェア (全運用資産比)	約0.2%	約39%	約12%

資料: European SRI Study 2010、Report on Socially Responsible Investing Trends in the United States、三菱UFJ信託銀行「責任投資セミナー2010」を基に作成。

図表9 日本企業の株主構成



<参考> 東京証券取引所の株式時価総額  
2000年3月末; 458.84兆円 / 2012年3月末; 298.36兆円

資料: 「平成23年度株式分布状況調査の調査結果について」(平成24年6月20日) 株式会社東京証券取引所、株式会社大阪証券取引所、株式会社名古屋証券取引所、証券会員制法人福岡証券取引所、証券会員制法人札幌証券取引所

注) 金融機関(純投資)は、国内年金および投資信託における日本株資産の残高