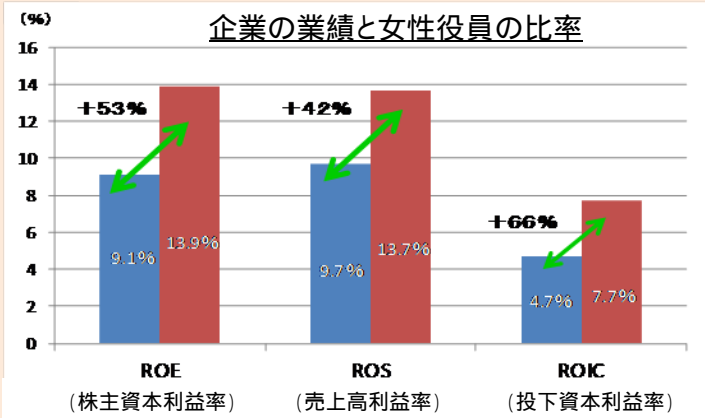


女性の活躍推進が進む企業ほど経営指標が良く、株式市場での評価も高まる。

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。



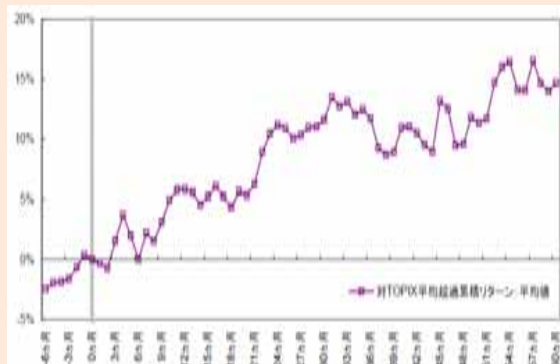
- 第4四分位企業グループ: 女性役員比率の低い、下位1/4企業グループ(129社)
- 第1四分位企業グループ: 女性役員比率の高い、上位1/4企業グループ(132社)

(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。

(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)

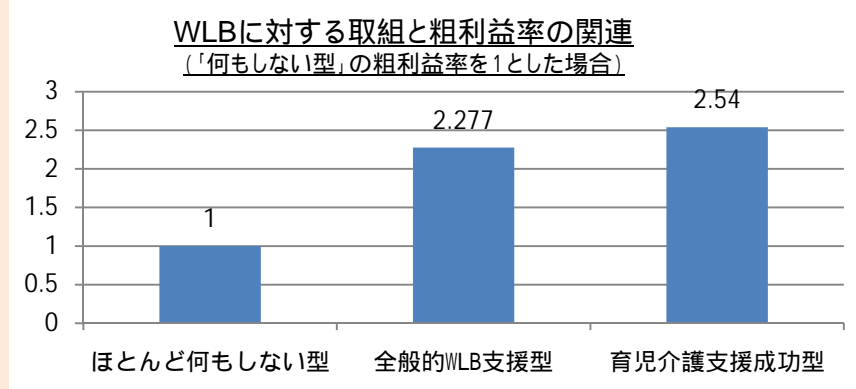


(注) 厚生労働省(「均等・両立推進企業表彰(うち、均等推進企業部門及び均等・両立推進企業表彰、平成18年度までは均等推進企業表彰。))の受賞企業(表彰月の月末に上場していた152企業)及び東証データをもとに作成。

(出所) 大和証券キャピタル・マーケット(株)金融証券研究所「クオオンズ情報」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。

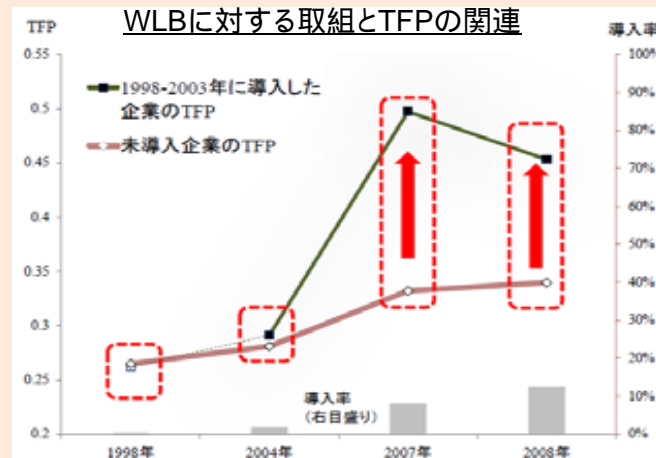


「育児介護支援成功型」=「育児介護支援」が生産性にどう影響を与えたかについて、人事担当者の評価により「成功型」、「無影響型」、「失敗型」に分類。「成功型」は、人材活用のために取り組むという意識が高く、推進本部の設置等積極的な取組を行う企業が多い。

「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」のどちらも取組度合いの高い企業
「ほとんど何もしない型」=どちらも取組度合いの低い企業

「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 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の企業調査から見てきたこと、山口一男(山崎大学教授、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: 山本勲・松浦寿幸(2011)RIETI-DP、山本氏提供。