

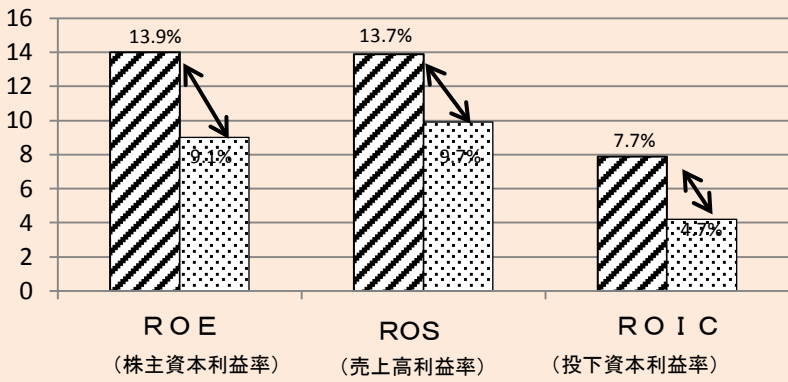
女性活躍推進の経営効果について

平成24年5月22日付け女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議 経済産業大臣配付資料(一部修正)

■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。

企業の業績と女性役員の比率



- 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)

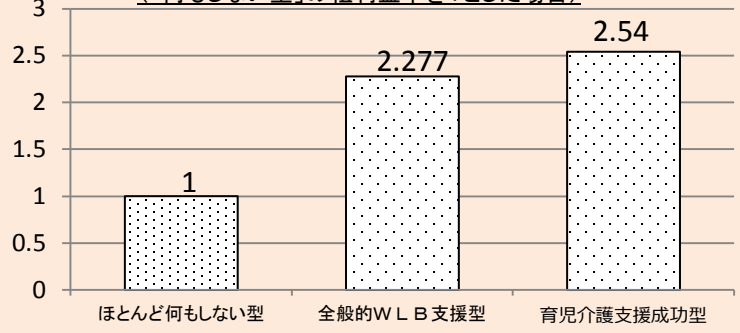
(注) ROE、ROS、ROICデータは、2001~2004年の平均値。役員数は2001年及び2003年。「フォーチュン500」企業(520社)を対象。

(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。

■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。

WLBに対する取組と粗利益率の関連 (「何もしない型」の粗利益率を1とした場合)



○『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。

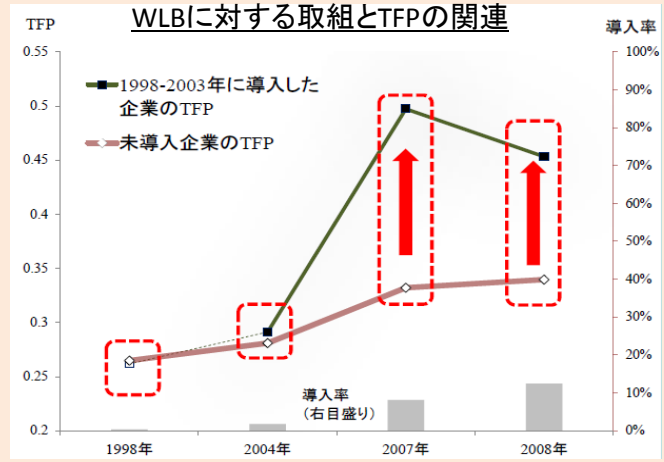
○『全般的WLB推進型』=「法を超える育児介護支援」と「雇用者が柔軟に働ける制度」のどちらも取組度合いの高い企業

○『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の企業調査から見えてきたこと」山口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。

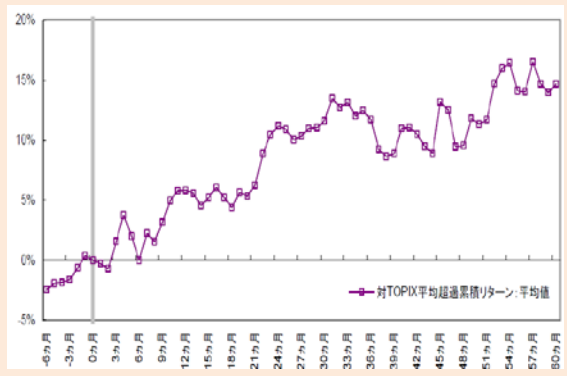
WLBに対する取組とTFPの関連



原典: 山本勲・松浦寿幸(2011)RIETI-DP. 山本氏提供。

・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

女性の継続就業は、企業、労働者、社会それぞれに得になる

(継続就業しないことによる損失)

平成24年5月22日付け女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議 厚生労働大臣配付資料

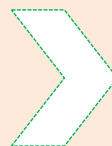
【企業】 女性が出産後も継続就業した場合の方が、退職してしまう場合より**企業の負担は小さい**。

【退職した場合】

✚ <投入コスト> 437万円

✖ <節約コスト> 335万円

<純コスト> **102万円**



【同僚従業員が代替する場合】

✚ <投入コスト> 1,087万円

✖ <節約コスト> 1,004万円

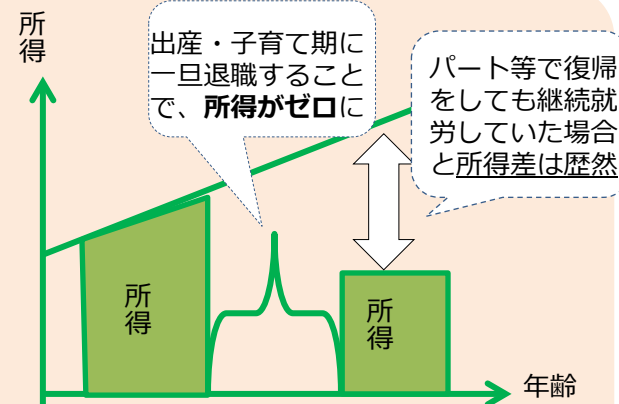
<純コスト> **83万円**

出典：平成20年4月9日発表「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」

男女共同参画会議 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会

【労働者】

	大卒 生涯所得 (退職金含む)	逸失額
継続就業した場合	2億7,645万円	
育児休業を1年間利用した場合 (従前の給与の4割を支給したと仮定)	2億5,737万円	1,908万円
出産退職後、他企業に正社員として 子どもが6歳で再就職した場合	1億7,709万円	<u>9,936万円</u>
出産退職後、パート・アルバイトとして 子どもが6歳で再就職した場合	4,913万円	<u>2億2,732万円</u>

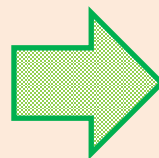


出典：平成17年国民生活白書

【社会】

仮定：女性就業希望者（342万人）は、女性の就業者（2,641万人）の約1割であるため、女性就業希望者が全員就業すると、女性雇用者報酬総額（約70兆円）も1割増加する。

女性就業希望者（342万人）
が**全員就業**



雇用者報酬総額は、

7兆円 (GDP水準の約**1.5%**)程度増加

出典：男女共同参画会議基本問題影響調査専門調査会

「女性の活躍による経済社会の活性化(中間報告)平成23年7月」

女性の活躍推進に向けた取組状況に関する情報開示のメリット

別添3

企業の取組状況の開示・アピール

<開示項目>

- ・男女別の雇用者数、管理職の比率 等
- ・取組状況
- ・取組効果（人材確保効果、経営効果等） 等

大学キャリアセンター等
との連携による就職希望者への情報提供

サイトの認知度向上・活用促進

優秀な人材の確保に！！

厚生労働省の企業のポジティブ・アクションの情報サイト

ポータルサイト

ポータルサイト

女性の活躍を推進しています
Positive ACTION
厚生労働省委託事業 ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

女性の活躍推進状況診断 受付中!

貴社の取組状況をWEB画面でチェック!
診断後、貴社がこれからの取組について、アドバイスします! Q&A集を活用して、取組を更にパワーアップ!

NEWS 新着情報

平成24年3月22日 更新

WEBマガジン「EVOLUTION」第8号が3月22日にアップされました。
女性の活躍推進宣言企業が3社増えて、31社になりました。
ポジティブ・アクション応援サイト掲載企業が2社増えて、719社になりました。
女子学生のための保護へ働き女性

ポジティブ・アクションとは…
「我社は男女とも同じ取扱いをしている」と思っているが、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、
●営業職に女性はほとんどいない
●課長以上の管理職は男性が大半を占めている
等の差が男女社員の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

ポジティブ・アクションの取組をもっと知りたい方は…
●O&A集へ

「女性にもっと活躍してもらいたい」
「優秀な女性をもっと育てたい」
「女性に継続して働いてもらいたい」
「女性に新しい仕事をしてもらいたい」
…と考えていらっしゃいませんか?
社員の能力がフルに発揮できれば、企業にとって大きなプラスになります!

宣言コーナー

女性の活躍推進宣言コーナー

輝く女性が、企業を輝かせる。
宣言します!
女性の活躍推進。

このサイトは、厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、経営トップに自社の女性活躍推進について宣言していただくコーナーです。
女性が能力を十分に発揮し、活躍する、魅力ある企業として、あなたの会社を広くアピールしてみませんか?

▶ 宣言する

▶ 宣言を見る

※ 情報サイトについては、大学のキャリアセンターと連携し、就職希望者へ情報提供を行う予定

<URLリスト>

ポータルサイト

<http://www.positiveaction.jp/>

ポジティブ・アクション応援サイト

<http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>

女性の活躍推進宣言コーナー

<http://www.positiveaction.jp/declaration/>

企業の取組紹介

ポジティブ・アクション
応援サイト

このサイトでは、企業のポジティブ・アクション(女性の活躍推進)の取組を応援するため、全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を業種や規模別に実名で紹介しています

ご利用ガイド 1 企業検索の方法 2 掲載方法

ポジティブ・アクション情報ポータルサイト
URL <http://www.positiveaction.jp>

企業概要

企業概要 について入力

会社名
会社名(フリガナ)
会社名(詳細表示用)
所在地・郵便番号
〒
所在地・都道府県
北海道
所在地・住所
所在地・建物等
産業分類
就業
産業分類<表示用>
事業内容
創業年
ホームページアドレス
http://
 ホームページリンクを設定する
従業員数

	正社員	正社員以外
男性	人	人
女性	人	人

※備考欄<何月何日現在など>
平均勤続年数男女差(正社員について)

性別	年	ヶ月
男性		
女性		

課長相当職に占める女性の割合(正社員について)
%
女性のトップの役職(正社員について)
担当者名
担当者部署
担当者電話番号
担当者メールアドレス

- ・ ホームページや会社案内で社内で活躍している女性を積極的に紹介
- ・ 職場ごとに女性比率の数値目標を設定 等

- ・ 数値目標を掲げて管理職に占める女性比率の増加に取り組む(その結果としての女性比率の推移等も記載可)
- ・ 昇進・資格試験の受験を女性に奨励 等

- ・ 男女双方の従業員のモチベーションが向上した。
- ・ 新しい商品開発につながった
- ・ 就職希望者が増加、優秀な人材の確保につながった。 等

ポジティブ・アクションの 取組状況について入力 取組状況について積極的にアピール

取組状況
取組むきっかけ
取組体制
取組目標
取組内容とその結果
1. 女性の活躍推進のための体制整備
2. 募集・採用の取組
3. 職域拡大の取組
4. 登用の取組
5. 継続就業の取組
6. 環境整備・風土改善の取組
取組の効果
今後の課題

- ・ 人事担当者が中心となり、各職場のリーダーとともに会社で組織的に推進 等

- ・ 配置する女性の教育訓練
- ・ 女性の受け入れ経験の少ない管理職に対する研修
- ・ 女性の配置がない営業部門における女性プロジェクトの立ち上げ 等

- ・ 法を上回る育児・介護休業制度、育児・介護短時間勤務制度の導入
- ・ 男女の育児休業取得者数
- ・ 労働時間の短縮 等

- ・ 施設の改善(女性用更衣室、女性用休憩室等設置、トイレ整備、禁煙場所特定、現場の整理整頓等実施)
- ・ 女性従業員間のネットワーク作り(交流フォーラムの開催、ホームページの開設等) 等

確認



- ポジティブ・アクションとは、
 - 女性採用拡大・職域拡大・管理職登用の拡大など、個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組をいいます

ポジティブ・アクションの5つの取り組み

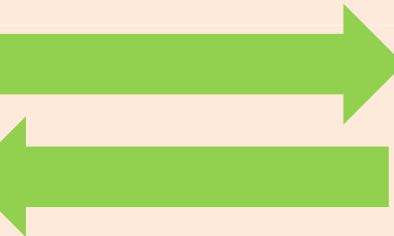
女性の採用拡大

女性の職域拡大

女性の管理職の増加

仕事と家庭の両立

職場環境・風土の改善



「女性の活躍による経済活性化」行動計画～働くなでしこ大作戦～

女性の活躍促進の「見える化」関係部分抜粋

平成24年6月22日「女性の活躍促進による経済活性化を推進する関係閣僚会議」決定

I 男性の意識改革（社会全体の意識改革を含む）

◇ 女性の活躍促進の「見える化」総合プランの策定・推進

消費者、就職希望者、市場関係者に対し、企業の女性の活躍状況の可視化を促進する取組を「見える化」総合プランとして2012年末までに策定【○厚労省、経産省、文科省、内閣府、金融庁】

- 行政のウェブサイトを活用した経営トップの方針、企業の女性活躍の状況や向上のための取組について、企業の情報開示の促進【○厚労省、文科省、経産省、内閣府、他関係省庁に協力を要請】
 - 企業の情報開示を強力に推進する（約5,000社を目標）
 - 開示情報の一覧性や業種ごとの比較を容易とする仕組みを作る
 - 「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」（後掲）で、企業にとってのメリットも説明しつつ、企業の参加を促す
 - 大学のキャリアセンターとの連携（就職希望者への「見える化」。人材確保等、企業にもメリット）

◇ 政府を挙げて企業や団体に直接的に働きかけ（女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦の実施）

【○厚労省、経産省、文科省、内閣府、他関係省庁に協力を要請】

2万社を目標に働きかけ、取組企業数1万社以上、情報開示企業数5,000社、情報開示企業数5,000社

◇ （以下略）

II 思い切ったポジティブ・アクション

◇ 女性の活躍見える化総合プランの策定・推進（再掲）

◇ （以下略）

III 公務員から率先して取り組む

◇ （略）