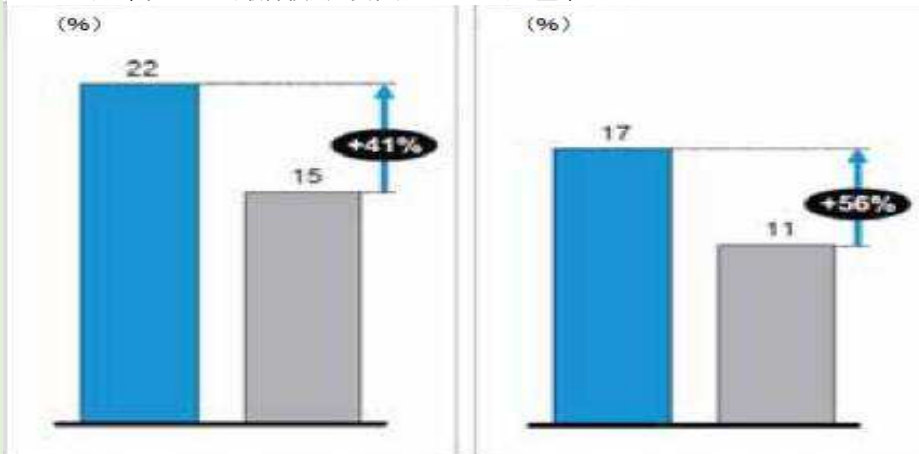


■女性の活躍推進が進む企業ほど経営指標が良く、株式市場での評価も高まる。

- ・諸外国を対象とした調査によると、役員会の女性比率が高い企業の女性役員がゼロの企業よりもROE（株主利益率）、EBIT（利払い前・税引き前利率）が高い。

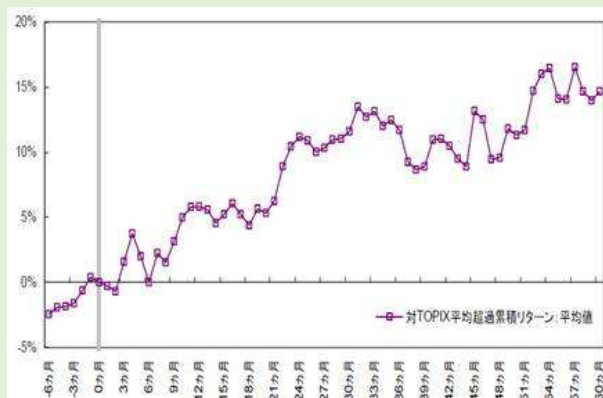
取締役会の女性比率が最も高い第1四分位企業グループ※1
当該業種において取締役会に女性が一人もいない企業



※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カ国（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）
 出典：McKensy&Company「Women Matter」(2010)

- ・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）



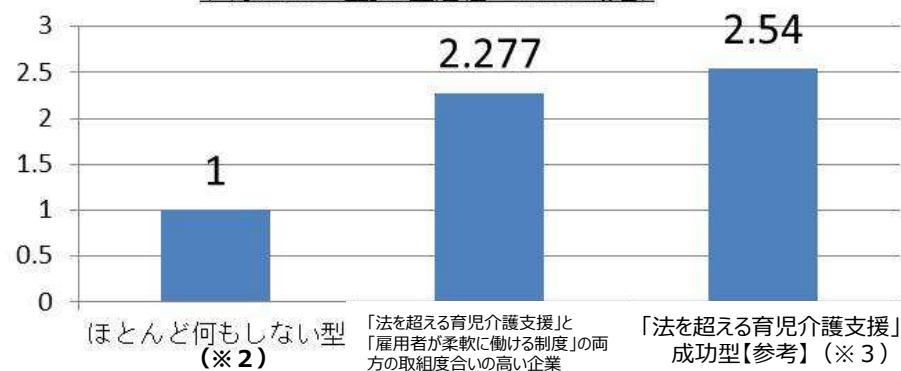
(注) 厚生労働省（「均等・両立推進企業表彰（うち、均等推進企業部門及び均等・両立推進企業表彰。平成18年度までは均等推進企業表彰。）」の受賞企業（表彰月の月末に上場していた152企業）及び東証データをもとに作成。

(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

■人材活用の観点から、ワークライフバランス（WLB）に取り組むことで、生産性が上昇する傾向が見られる。

- ・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、生産性が2倍以上高い。

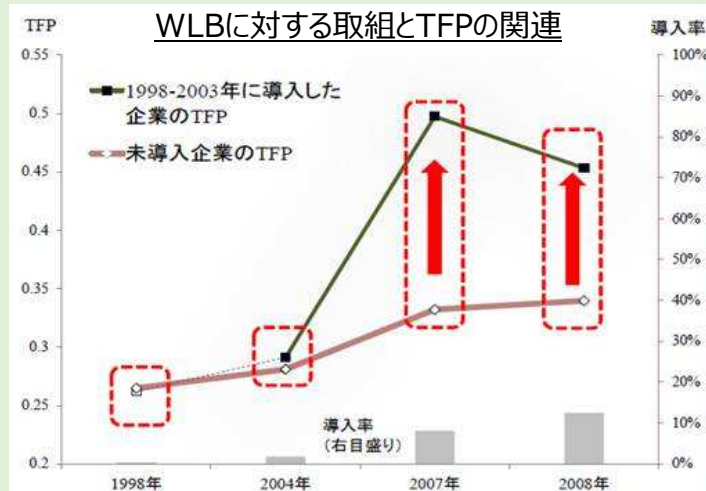
WLBに対する取組と生産性(※1)の関連 （「何もしない型」の生産性を1とした場合）



※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」が生産性に与えた影響について、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。

※『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1月2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：山本勲・松浦寿幸（2011）RIETI-DP、山本氏提供。