

女性活躍と企業価値向上の関係について

2024年4月18日

お伝えしたいポイント

- ・ 少子高齢化における将来的な労働力不足を補うため、働きたい女性が能力を十分に発揮できる社会の実現を目的に、女性活躍推進法が制定された。
- ・ 女性活躍により、「新たな価値の創造と企業経営の効率化」「優秀な人材の確保」「リスクへの対応力向上」などが期待される。
- ・ 女性活躍推進に優れた企業へは、機関投資家も注目しており、中長期的な資金流入が期待できる。

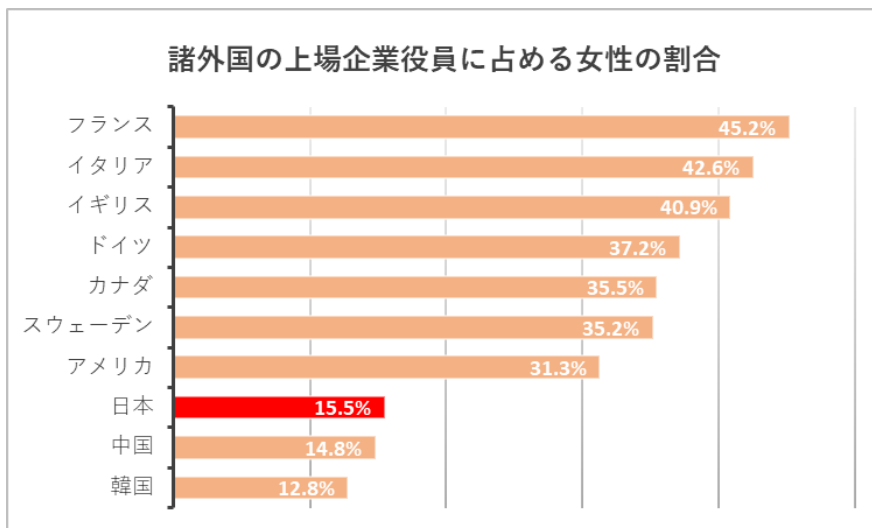
なぜ、企業において女性活躍推進が重要となるのか

社会における働く女性の環境整備と、少子高齢化における労働力の減少を補うという二つの目的から、2016年に女性活躍推進法が制定されました。

女性活躍推進法により、女性の社会進出、およびワークライフバランスの取り組みは著しく進化しています。ただし、日本は諸外国と比較して、女性役員の比率が依然として低い状態であり（図表①）、政府は東京証券取引所のプライム市場に上場する企業の女性役員比率を「2030年までに30%以上」とする目標を掲げていることから、企業の環境整備を含めた更なる対応が重要となると考えられます。

これら女性活躍推進の対応を怠ると人材の流出や、レピュテーションリスクに繋がり兼ねません。

一方で、女性の活躍により、①新たな価値の創造と企業経営の効率化、②優秀な人材の確保、③リスクへの対応力向上など、企業にとってメリットがあると考えられます。①については、意思決定層に男性が多い組織の中で女性の意見を取り入れていくことで、これまで生まれなかった多様なニーズに応えた商品企画や経営戦略が作り出されるなど、企業の成長にもプラスな影響を与えた事例は多くあります。



(図表①)

※OECD2022年のデータより、大和アセットマネジメント作成
※ EUは、各国の優良企業銘柄50社が対象。
他の国はMSCI ACWI構成銘柄(2,800社程度、大型、中型銘柄)の企業が対象。

各種認定制度

女性活躍に関する取り組みに優れた企業を把握する方法として、証券取引所等による銘柄選定及び各種認定制度があります。（図表②）

認定を受けることで、助成金の申請が可能となったり、公共調達で加点評価を受けることができる等のメリットもあり、企業は認証マークを使用することができます。

例として、厚生労働省の調査では、くるみん取得の効果として、「学生に対するイメージアップ」や「従業員の制度の認知度が向上」、「優秀な従業員の採用・確保ができるようになった」を挙げている企業が多く、人材確保の面からも中長期的な企業価値向上に繋がるものと考えます。

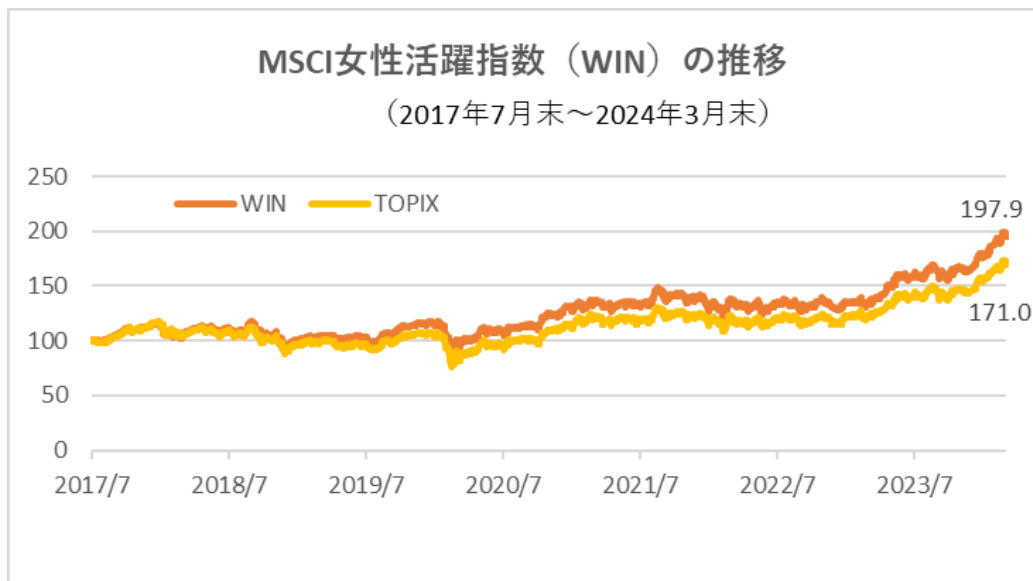
（図表②）

選定 認定制度	選定 認定機関	概要
なでしこ銘柄 	経済産業省・ 東京証券取引所	上場企業の中から、女性が働き続けるための環境整備を含め、女性人材の活用を積極的に進めている企業を選定
くるみん プラチナくるみん 	厚生労働省	次世代育成支援対策推進法に基づき、一定の基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として認める制度。より高い基準をクリアした企業は、プラチナくるみんとして認定される。
えるぼし プラチナえるぼし 	厚生労働省	女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する取り組み状況が、一定の要件を満たした企業が取得できる制度。特に優良な場合はプラチナえるぼしとして認定される。

また、世界最大の機関投資家であるGPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）においても、女性活躍に着目した「MSCI日本株女性活躍指数（WIN）」に連動するファンドの運用資産が6,492億円（2023年3月時点）と、企業の中長期的な成長に女性活躍は欠かせない要素であると考えられており、取り組みに優れた企業へは、資本市場において中長期的な資金流入が期待できます。

MSCI日本株女性活躍指数（WIN）は、米国の大手金融サービス企業であるMSCI社が開発したESG指数の1つで、時価総額上位700銘柄（MSCIジャパンIMIトップ700指数）を対象に、女性管理職比率や新規採用者に占める女性比率など、性別多様性に関する開示情報をもとに優れた企業を選定しており、2017年7月の指数算出から現在までのパフォーマンスを比較すると、TOPIXを上回っています。（図表③）

(図表③)



※Bloombergデータより大和アセットマネジメント作成

※2017年7月末を100として指数化。配当込み円ベース。

※上記は過去の実績を示したものであり、将来の成果を示唆・保証するものではありません。

今後への期待

女性活躍は、労働力不足や、グローバル化への対応等、日本企業の成長の足かせになっている社会問題の解決が期待されると同時に、一部ではよく知られているように女性の労働力率の高い国ほど出生率も高いことから少子化の歯止めにもなると言われています。

また、女性管理職比率を1割改善すると7年後のPBRが2.4%上がるといった、イーザイ株式会社による実証報告もあるなど、企業の女性活躍推進の取り組みが、企業価値の向上及び持続的な社会の向上に資することからも、当社では運用における企業価値評価に女性活躍の視点を取り入れ、議決権行使基準においては、プライム市場上場企業に対し、役員が複数のジェンダーで構成されていることを求めています。

女性役員比率向上に向けた、社会・企業の更なる取組みを期待すると同時に、企業はその女性活躍推進に向けた取組み・効果を、投資家や学生等の就業希望者、消費者から「見える」ようにし、市場で評価されることを通じて、企業の取組みが他の企業にも波及していくような好循環が期待されます。

(責任投資部 作成)

当資料のお取扱いにおけるご注意

- 当資料は投資判断の参考となる情報提供を目的として大和アセットマネジメント株式会社が作成したものであり、勧誘を目的としたものではありません。投資信託のお申込みにあたっては、販売会社よりお渡しする「投資信託説明書(交付目論見書)」の内容を必ずご確認ください。
- 当資料は信頼できると考えられる情報源から作成しておりますが、その正確性・完全性を保証するものではありません。運用実績などの記載内容は過去の実績であり、将来の成果を示唆・保証するものではありません。記載内容は資料作成時点のものであり、予告なく変更されることがあります。また、記載する指数・統計資料等の知的所有権、その他一切の権利はその発行者および許諾者に帰属します。
- 当資料の中で個別企業名が記載されている場合、それらはあくまでも参考のために掲載したものであり、各企業の推奨を目的とするものではありません。また、ファンドに今後組み入れることを、示唆・保証するものではありません。