

# ウーマノミクス 4.0 : 今こそ実行の時 (短縮版)

Portfolio Strategy Research

## ウーマノミクスの経済的根拠と改善の必要な分野

日本の人口が2060年までに30%減少し、高齢者の割合が40%へ拡大すると予想されるなか、女性の就業を促進するメリットは大きい。試算では、男女の雇用格差解消により日本のGDPは13%近く増加する可能性がある。この分野では近年、一定の進捗は見られたものの、依然としてかなりの改善余地が残っている。日本の女性就業率は諸外国に比べてまだ低く、女性リーダーの数はあまりにも少なく、男女の賃金格差は解消せず、税制の歪みが引き続き既婚女性のフルタイム就業を妨げ、女性の活躍状況に関する企業の情報開示も十分とは言えない。

## 政府・企業・社会への提言

(1) **政府**に求められるのは、保育・介護セクターの規制緩和、入管法の改革、働き方に中立的な方向での税・社会保障制度の見直し、女性の活躍状況に関する企業の情報開示の義務化、正規労働者と非正規労働者の処遇公正化、政府部門での女性の積極的な登用などである。(2) **企業部門**に対しては、ダイバーシティ推進の経営効果のアピール、柔軟な勤務環境の実現、客観的評価制度の導入、ダイバーシティの目標設定、柔軟な雇用契約の導入、男性を巻き込んだダイバーシティの推進などを提言したい。(3) **社会**もまた、ウーマノミクスに関する誤った通説の打破や家庭内での男女平等の推進に向けて努力する必要がある。

本稿は2014年5月9日付レポート「ウーマノミクス 4.0 : 今こそ実行の時」の短縮版です。

### キャシー・松井

+81 (3) 6437-9950 kathy.matsui@gs.com  
Goldman Sachs Japan Co., Ltd.

### 鈴木 廣美

+81 (3) 6437-9955 hiromi.suzuki@gs.com  
Goldman Sachs Japan Co., Ltd.

### 建部 和礼

+81 (3) 6437-9898 kazunori.tatebe@gs.com  
Goldman Sachs Japan Co., Ltd.

### 秋葉 茅麦

+81 (3) 6437-9966 tsumugi.akiba@gs.com  
Goldman Sachs Japan Co., Ltd.

ゴールドマン・サックスは本資料に記載される企業と業務を行っている、またはこれから行おうとしています。したがって、お客様におかれましては、弊社との間に本資料の客観性に影響を及ぼす可能性がある利益相反が生じうることをご承知ください。本資料はあくまでも投資を決定する上での一要素とお考えください。レギュレーション AC に基づく証明事項ならびにその他の重要な開示事項は、巻末の開示事項、または [www.gs.com/research/hedge.html](http://www.gs.com/research/hedge.html) に記載されております。米国以外の関連会社に勤務するアナリストは米国FINRAの規定によるリサーチアナリストとしての登録ないし資格取得を行っていません。

## 目 次

---

サマリー：ウーマノミクスをいかに実行に移すか	3
ウーマノミクスの経済的根拠	4
何が改善したのか	7
改善が必要な分野	11
政府・企業・社会への提言	17
政府の政策	18
企業の施策	20
社会：誤った通説を覆し、家庭内での男女平等を推進	25
附属開示事項	31

当社グローバル・マクロ調査部の同僚ケビン・デイリーの協力に感謝する。

## サマリー：ウーマノミクスをいかに実行に移すか

政府は6月に新成長戦略の発表を予定しており、安倍首相が今後の成長の柱と位置づける女性の活用、すなわち「ウーマノミクス」が改めて脚光を浴びると見られる。当社が初めて「『ウーマノミクス』が買い」と題するレポートでこのテーマを取り上げた15年前(1999年)には、「ダイバーシティ」という言葉はまだ日本語として定着していなかった。しかし、労働力人口の減少と高齢化、深刻な労働力不足、そして景気の回復を受けて、多くの政策当局や市民が、職場におけるジェンダー・ダイバーシティはもはや選択肢ではなく、避けて通れない急務であるという確信をようやく抱き始めている。日本にはもう、人口の半分を占める女性の力を活用しない余裕はない。本稿では、当社にしばしば寄せられるウーマノミクスに関する次の5つの疑問に答える形で論を進めていきたい。

1. ウーマノミクスの経済的根拠は何か。
2. 2010年以降、どのような進捗が見られたか。
3. 改善余地の残る分野はどこか。
4. 政府・企業・社会に対して具体的に何を提言したいのか。

**経済的根拠：**日本の総人口が2060年までに30%減少し、高齢者の割合が40%へ拡大すると見られるなか、女性の就業促進のメリットは大きい(図表1参照)。男女の雇用格差(2013年現在で18ポイント)を解消することで、GDPは13%近く押し上げられる可能性がある。

**2010年以降の進捗：**女性の就業率は2010年の60%から63%近くに上昇し、保育施設の入枠は拡大した。女性の活躍状況に関する情報開示を開始する企業も出てきている。

**改善が必要な分野：**女性の就業率が諸外国と比べて依然として低い、女性リーダーの数が極端に少ない、男女の賃金格差や雇用機会の不均等が依然大きく存在する、女性のフルタイム就業を妨げる税制の存続、女性の活躍状況に関する企業の情報開示が不十分である、など。

**政府・企業・社会への提言：**政府に求められるのは、保育・介護セクターの規制緩和、入管法の改革、働き方に中立的な方向での税・社会保障制度の改正、児童手当の見直し、女性の活躍状況に関する企業の情報開示の義務化、非正規労働者と正規労働者の処遇公正化、政府部門における女性の積極的登用、女性の起業促進、女性の再就職(出産後の再就職)支援などである。企業部門には、ダイバーシティ推進の経営効果のアピール、より柔軟な勤務環境の実現、客観的評価制度の導入、ダイバーシティの目標設定、より柔軟な雇用契約の導入、男性を巻き込んだダイバーシティの推進などを提言したい。社会もまた、ウーマノミクスに関する誤った通説を廃し、家庭内での男女平等を推進するために努力する必要がある。

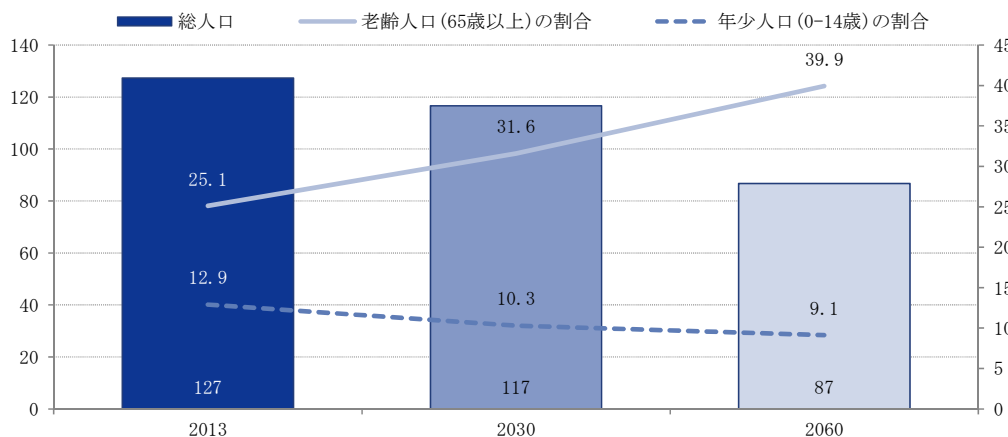
安倍首相が掲げる「社会のあらゆる分野で2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%以上とする」という目標については達成に懐疑的な見方が多い。しかし、たとえそれが野心的過ぎたとしても、目標を掲げないより掲げる方が良いということだ。女性の就業率向上には長い時間がかかるが、日本は諸外国から多くの成功例を取り入れ、改革プロセスを加速することが可能である。

## ウーマノミクスの経済的根拠

内閣府の予測によると、日本の総人口は、依然として低い出生率(2012年現在 1.4人)を背景に、2013年の1億2700万人から2060年に8700万人へと30%以上減少し、高齢者の割合は2013年の25%から40%近くに拡大する見通しである(図表1参照)。

そればかりか、日本では登録されているペット数(2,130万匹、犬・猫のみ)が引き続き15歳未満の子供の人数(1,650万人)を上回っている<sup>1</sup>、OECDでも数少ない国の一つである。

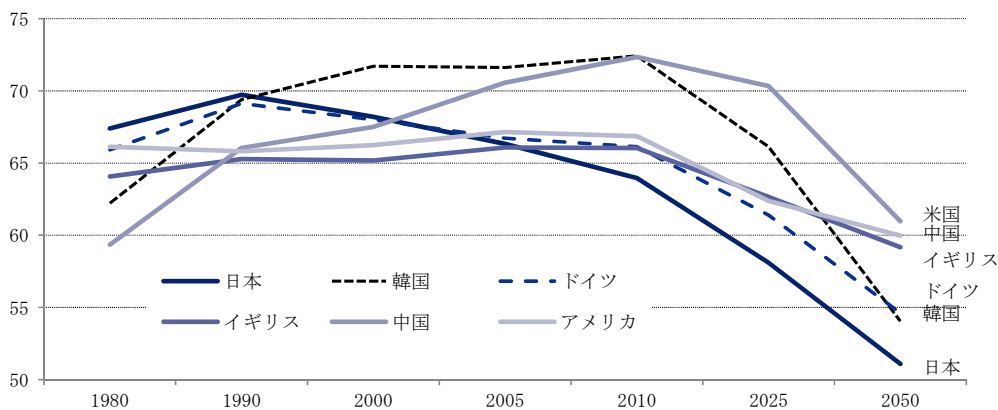
図表1: 日本では人口減少と高齢化が加速  
百万人、総人口に占める割合(%)



出所: 内閣府、総務省、厚生労働省、国立社会保障・人口問題研究所。

2013年10月現在、日本の生産年齢人口(15~64歳)は7,900万人となり、1981年以来32年ぶりに8,000万人を割り込んだ。生産年齢人口は1995年の8,700万人をピークに減少の一途を辿っているが、団塊の世代(1947~1949年生まれ)が定年退職年齢に達し始めた2012年以来、減少に拍車がかかっている。総人口に占める生産年齢人口の割合も、諸外国より急ピッチで縮小すると予測されている(図表2参照)。

図表2: 日本の生産年齢人口は諸外国より急ピッチで縮小している  
総人口に占める生産年齢人口(15~64歳)の割合



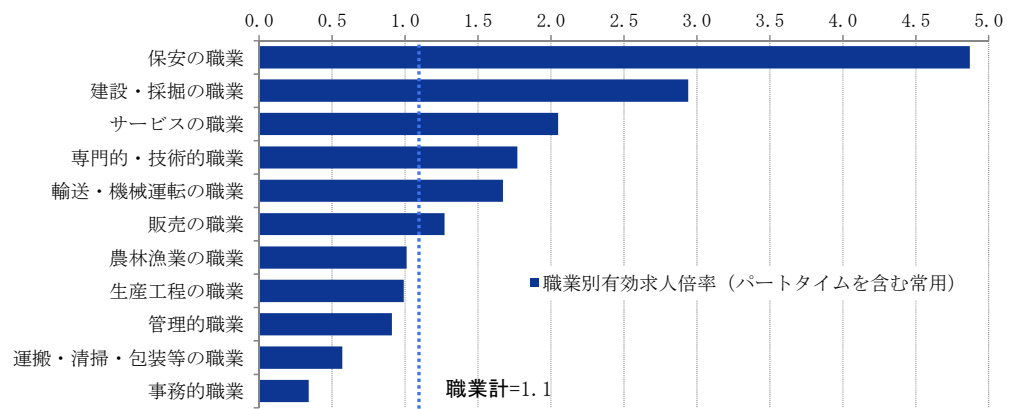
出所: 労働政策研究研修機構(JILPT)。

<sup>1</sup> ペットフード協会調査(2012年)。

生産年齢人口の減少により、幅広い業種で**深刻な人手不足**が顕在化している。有効求人倍率は1.1倍と7年ぶりの高水準にあるが、警備、建設・採掘など労働集約型の業種では3~5倍に達しており、求職者1人に対し3~5件の求人があるという状況である(図表3参照)。

当社の日本不動産アナリスト、岡田さちちによると、2011年3月の東日本大震災以来、建設業界の労務コストは既に20%上昇しているが、東北地方の復興、2020年東京オリンピックおよび公共事業増加による需要拡大と、団塊の世代の退職や若年労働者流入の伸び悩みによる建設労働者の供給減少により、2015年度から2016年度までに更に20%上昇する可能性が高いという<sup>2</sup>。

**図表3: 多くのセクターで既に人手不足が深刻化**  
有効求人倍率(非正規雇用を含む)



注: 2014年2月現在。

出所: 厚生労働省。

## ウーマノミクスによる経済成長の「配当」

経済成長の3つの主要要素は労働、資本、生産性である。したがって、少子高齢化の問題に早急に抜本的手だてが講じられない限り、日本は、長期的な景気停滞はもとより、経済規模の縮小と生活水準の低下に直面する可能性もある。

前回のレポートで述べたように、日本では男女の雇用格差解消により多大な経済効果が見込まれる。2013年の男女の就業率に基づき、就業率格差の解消によるGDPへの影響を改めて試算してみた。就業率の男女格差が2012年の20ポイントから2013年は18ポイントへ縮小したため、GDP押し上げ効果は前回よりやや低下したが、それでも相当な規模であることに変わりはなく、先進国では最も大きい部類に属する。

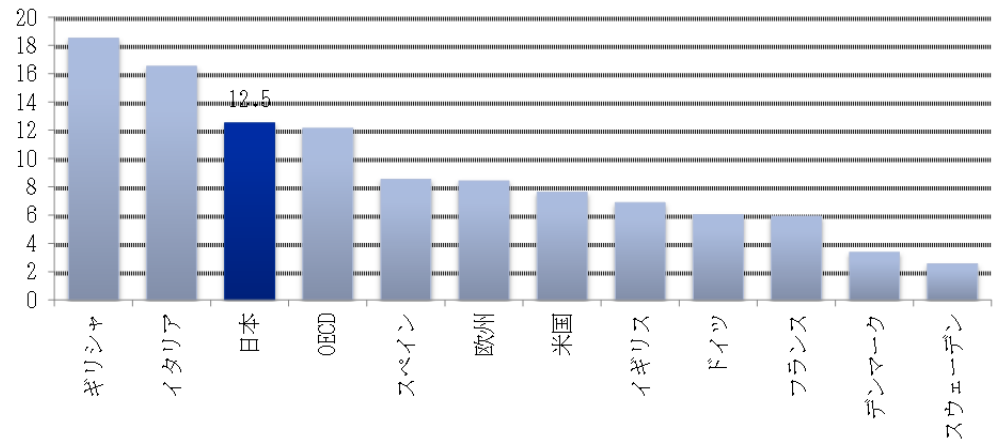
具体的には、日本の女性就業率が2013年時点の62.5%から同年の男性と同じ80.6%まで上昇したと仮定した場合、労働人口は710万人増加し、当社の試算ではGDPを最大で12.5%押し上げる可能性がある(図表4参照)<sup>3</sup>。

<sup>2</sup> 2014年4月23日付当社レポート「労務コスト上昇は構造問題。イオンモールをコンプレックスへ」参照。

<sup>3</sup> 2013年の12.5%は前回の14%(ヒューゴ・スコット=ゴールが2013年4月25日付当社レポート「Fortnightly Thoughts: Working Women Works」で2012年のデータを用いて試算した値)を下回っているが、これは男女の就業率格差が2012年の20ポイントから2013年は18ポイントに縮小したためである。

念のため申し添えると、当社は日本の全ての女性が外に働きに出るべきであると主張しているわけではない。働きに出るか否かはあくまで個人が判断すべき問題である。当社が主張したいのは、女性が(特にフルタイムで)外で働くことを望むなら、その機会を与えられ、かつ奨励されてしかるべきであるということだ。

図表 4: 就業率の男女差(18pt)解消は13%近いGDP押し上げにつながる可能性がある  
女性の就業率が男性並みに上昇したと仮定した場合のGDPの推定増加率(%)



注：米国は2012年現在、その他の国は2013年現在。

出所：ゴールドマン・サックス・グローバル投資調査部。

## アベノミクスとウーマノミクス

安倍首相は2014年1月22日、ダボスにおける世界経済フォーラム年次会議の冒頭演説で次のように述べた。

日本の企業文化は、いまだにピンストライプ、ボタンドアウンです。いまだに活用されていない資源の最たるもの。それが女性の力ですから、日本は女性に輝く機会を与える場でなくてはなりません。2020年までに、指導的地位にいる人の3割を女性にします。多くの女性が市場の主人公となるためには、多様な労働環境（中略）が必要です。

この演説は「ダボス公約」と呼ばれ、ウーマノミクスは政府の成長戦略の柱の1つとなった。安倍首相は「ウーマノミクス」の2020年までの明確な成果目標(KPI)として以下を掲げている。

- 1) 2020年までに社会の指導的地位に占める女性の割合を30%に引き上げる。
- 2) 2020年までに女性の就業率(25歳~44歳)を現在の68%から73%に引き上げる。
- 3) 2020年までに第1子出産前後の女性の継続就業率を2010年の38%から55%に引き上げる。
- 4) 2017年度までに保育の受け皿を整備し待機児童解消を目指す(2013年4月現在の待機児童数は2万2,741人)。
- 5) 2020年までに男性の育児休業取得率を2011年の2.6%から13%に引き上げる。

しかし、政府と企業、そして社会が女性就業率の大幅な向上を実現できるかという点については懐疑的な見方が多い。

## 何が改善したのか

---

当社が2010年に「ウーマノミクス 3.0：待ったなし」と題するレポートを発行して以来、主に3つの分野で一定の改善が見られた。

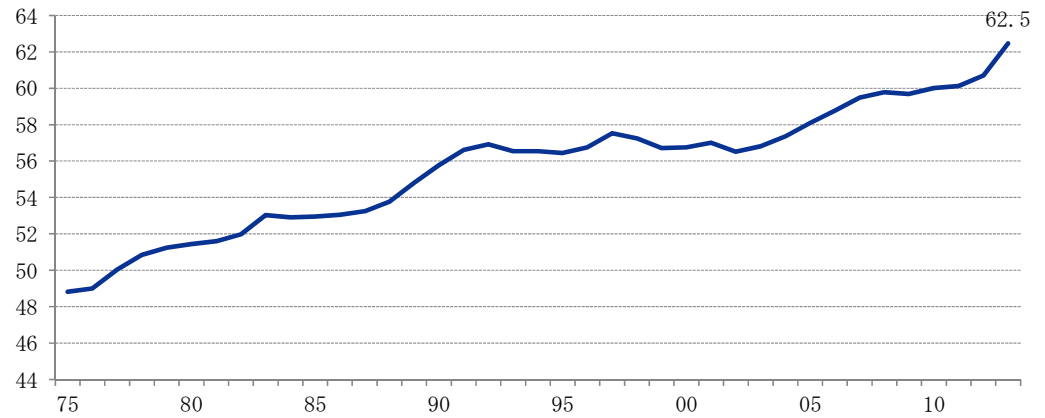
- 女性の就業率向上
- 保育の受け皿整備
- 女性の活躍に関する企業の情報開示

### 女性の就業率が過去最高に

最も心強い成果は、女性の就業率が2010年の60%から2013年には過去最高の62.5%に上昇したことである(図表5参照)<sup>4</sup>。特に、日本経済が2012年終盤に回復局面入りして以来、女性の就業率が大幅に上昇しているのに対し、男性の就業率が80%前後で横ばいとなっていることは注目に値する(図表6参照)。これは、景気回復に伴い女性が非正規の職に就く一方、男性では団塊の世代の退職が増加したためと考えられる。

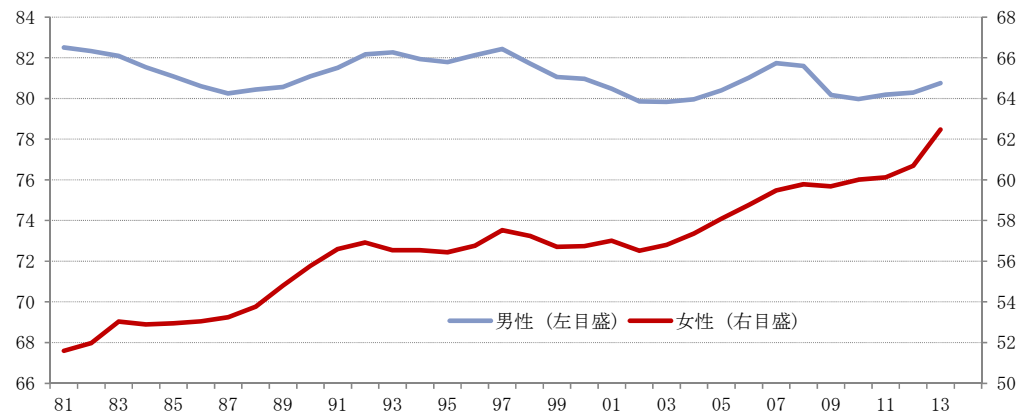
<sup>4</sup> この数字は15~64歳の生産年齢人口に占める比率であり、25~64歳の人口に占める比率は73%である。

図表 5: 日本の女性の就業率は過去最高の 63% 近くまで上昇  
女性の生産年齢人口 (15~64 歳) に占める正規・非正規労働者の比率 (2013 年)



出所: 労働力調査 (厚生労働省)。

図表 6: 日本の女性就業率は上昇傾向にあるが男性就業率は横ばい  
就業率 (15~64 歳の生産年齢人口に占める比率)、%

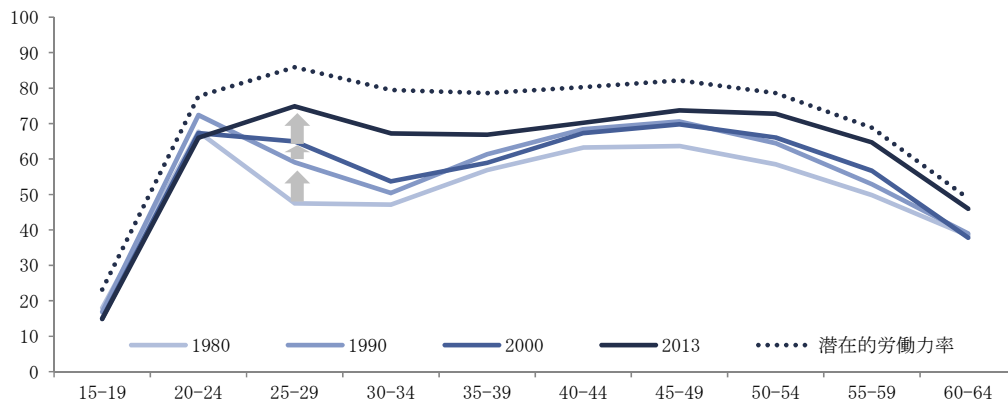


出所: 総務省。

その結果、女性の就業率の年齢階級別グラフに見られる日本独特の「M 字カーブ」は近年、幾分改善し、20 年代半ばから 30 代後半までの谷がやや浅くなっている (図表 7 参照)。



図表 7: 日本独特の「M字カーブ」はやや改善  
女性の年齢階級別就業率、%



注: 潜在的労働力率 = 女性就業者+女性完全失業者+女性就職希望者/15歳以上の女性人口。

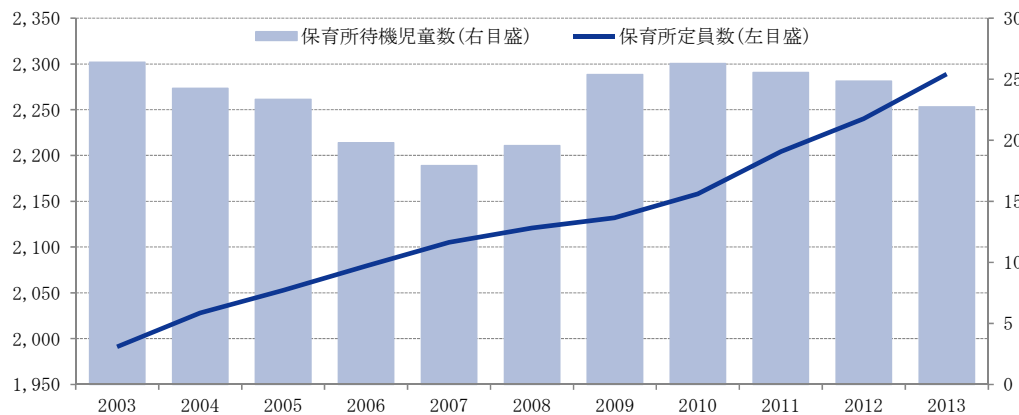
出所: 厚生労働省。

### 保育の受け皿整備

ワーク・ライフ・バランスへの関心が高まるに伴い、保育施設の整備拡充の面でも進展が見られた。例えば、保育施設の受け入れ児童数は2010年の216万人から2013年には229万人に増加している(図表 8 参照)。この増加の一部は、2003年に小泉政権下で始まった待機児童ゼロ作戦によるものである。

しかし、待機児童は今なお2万2,741人にのぼっていることから、安倍内閣は2017年までにこれをゼロとする目標を掲げている。

図表 8: 保育施設の整備により待機児童数は幾分減少  
千人、全国



注: 2013年4月1日現在。

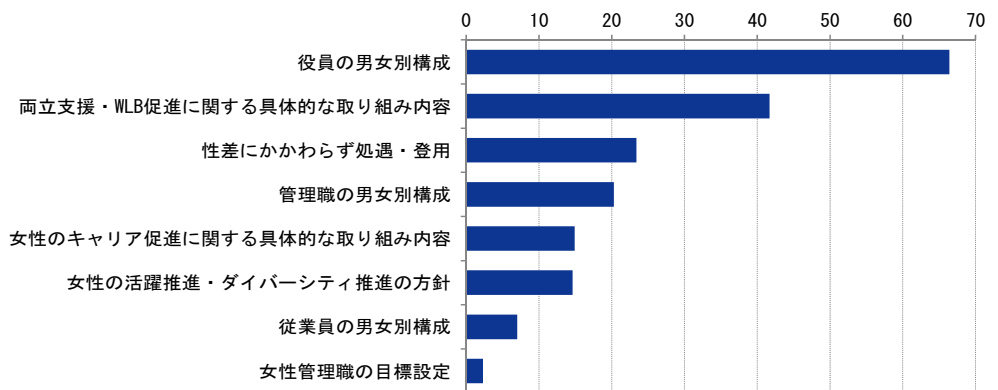
出所: 厚生労働省。

### 女性の活躍状況に関する情報開示：一歩前進

2013年2月より、内閣府は上場企業に対し、コーポレート・ガバナンスに関する報告書の中で女性の活躍に関するデータを積極的に開示するよう促している。2013年12月時点で、こうした情報を開示している企業は556社(上場企業3,196社の17%)だった<sup>5</sup>。このうち、約67%が役員の男女別構成を、42%がワーク・ライフ・バランス(WLB)促進に向けた取り組みを、20%が管理職の男女別構成を開示している(図表9参照)。予想されたことではあるが、社外取締役比率や外国人持ち株比率の高い企業はこうした情報を積極的に開示する傾向がある。

図表10は女性の活躍に関する情報開示を行っている企業の割合の業種別ランキングで、金融、公益、食品・飲料、医薬品が上位にランクされた。

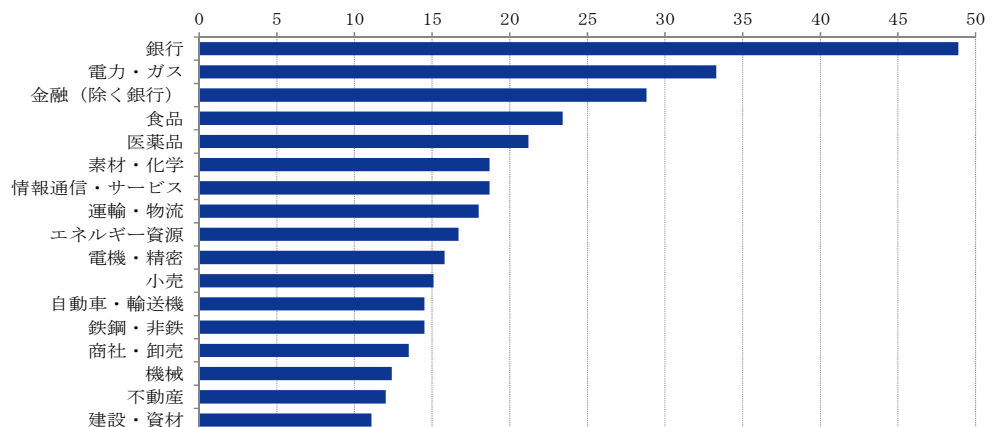
図表9：女性の活躍に関する情報を開示している企業の記載内容別開示状況、%



注：ユニバースは上場企業3,196社のうち2013年4月19日現在女性の活躍に関する情報を開示している556社。2013年12月末現在。

出所：内閣府。

図表10：女性の活躍に関する情報開示の業種別ランキング(業種内全企業に占める割合) 各業種の全企業に占める情報開示企業の割合(%)



注：ユニバースは上場企業3,196社のうち2013年4月19日現在女性の活躍に関する情報を開示している556社。2013年12月末現在。

出所：内閣府。

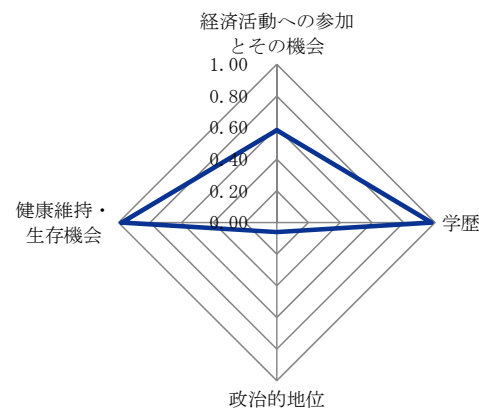
<sup>5</sup> この情報は内閣府のウェブサイトに掲載されている (<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/mierukasite.html>)。

## 改善が必要な分野

2010年以降、一定の進捗が見られたとはいえ、特にジェンダー・ダイバーシティの進展が顕著な他の先進国との比較で、ほとんど変化がないか、むしろ悪化している分野も依然として少なくない。

実際、世界経済フォーラムの2013年版「男女格差報告」では、日本は136カ国中105位と2012年から更に順位を4つ下げ、同報告が開始された2006年(同年の日本の順位は80位)以来最低となった。日本は「健康と生存」(34位)、「教育」(91位)などでは比較的順位が高かったものの、「経済活動への参加と機会」(104位)や「政治への関与」(118位)などの順位は極めて低かった(図表11参照)。

図表 11: 男女格差ランキングで日本の順位が低かったのは、「経済活動への参加と機会」および「政治への関与」が低位にとどまったことが主因  
スコア



出所: 世界経済フォーラム、2013年。

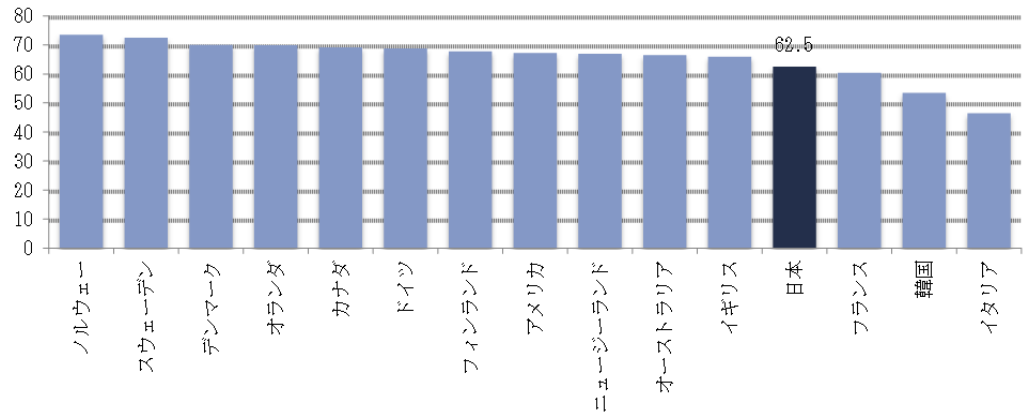
改善を必要とする具体的な分野として以下が挙げられる。

1. 諸外国との比較で依然として低い就業率
2. 少なすぎる女性のリーダーやロール・モデル
3. 解消が進まない男女の賃金格差と雇用機会の不均等
4. 既婚女性のフルタイム就業を妨げる税制の歪み
5. いまだ不十分な女性の活躍状況に関する情報開示

### 依然として低い女性就業率

日本の女性就業率の絶対水準は向上しているが、先進国の中では依然として最低レベルにとどまっている(図表12参照)。

図表 12: 日本の女性就業率は依然として先進国で最も低い部類に属する  
15～64歳の生産年齢人口に占める就業者の割合、%

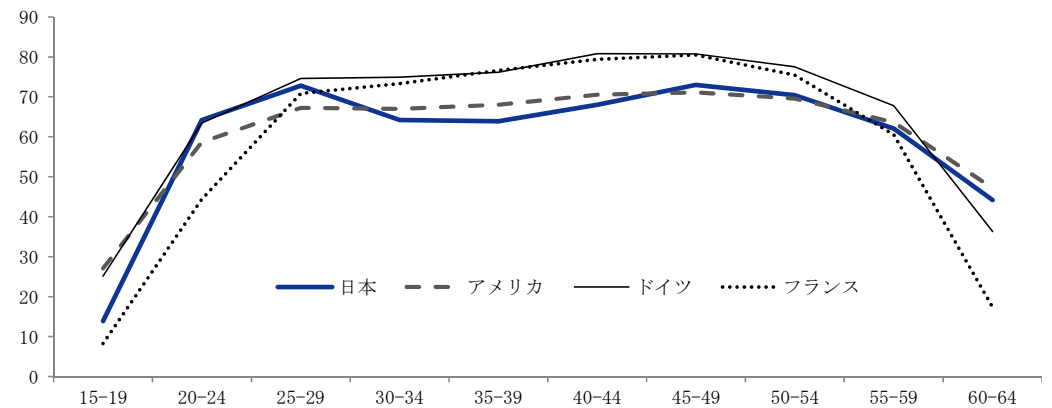


注: 日本、米国、欧州各国は 2013 年、その他の国は 2012 年。

出所: OECD データベース “LFS by sex and age” (2012)、2013 年 11 月現在。

日本の「M 字カーブ」は改善に向かっているが、**現在でも第一子出産後に退職する女性の比率が米国やドイツの 2 倍の約 6 割にのぼっている**ことから、他の先進国に比べると「谷」は依然として存在する (図表 13 参照)。

図表 13: 日本の M 字カーブはやや改善したが、「谷」は依然として存在する  
年齢階層別就業率の国際比較、%



注: 日本は 2013 年現在、その他は 2012 年現在。

出所: 厚生労働省、労働政策研究・研修機構 (JILPT)。

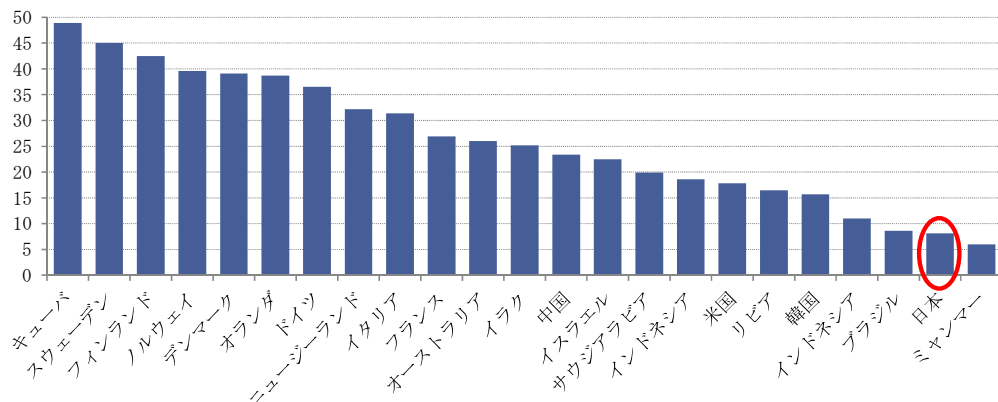
### 少なすぎる女性リーダー

女性の就業率は 2010 年以来上昇しているが、指導的地位にある女性は官民両部門で依然として不足している。

例えば、2012 年 12 月の衆議院選挙により、女性議員の比率は選挙前の 11% (衆参両院の 722 議席のうち 77 議席) から 8% へ低下した。これはイラク (25%)、サウジアラビア (20%)、リビア (17%) などの中東諸国より低い。

図表 14: 女性リーダーの不足 - 女性議員比率ランキング

国の議会(二院制の場合は下院、日本は衆議院)における女性議員数の割合(%)

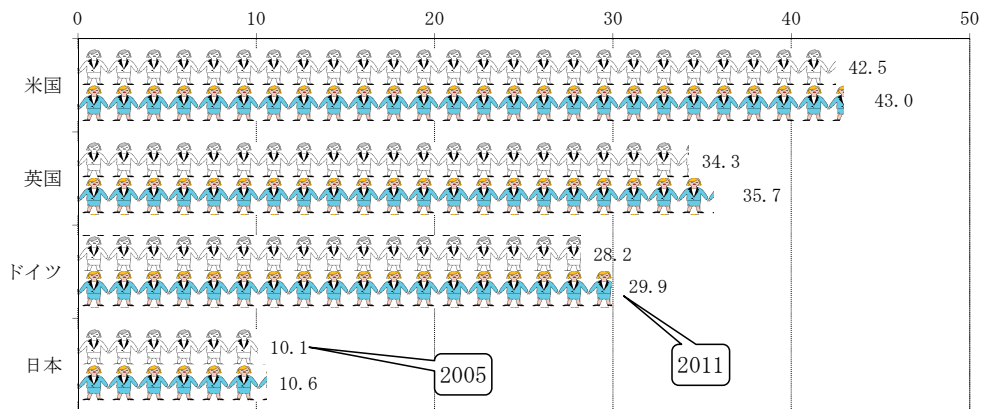


注:2013年12月1日までに各国議会が提供した情報に基づき列国議会同盟が集計したデータ。188カ国を議会(二院制の場合は下院)における女性議員の比率が高い順に並べたもの。

出所: 列国議会同盟。

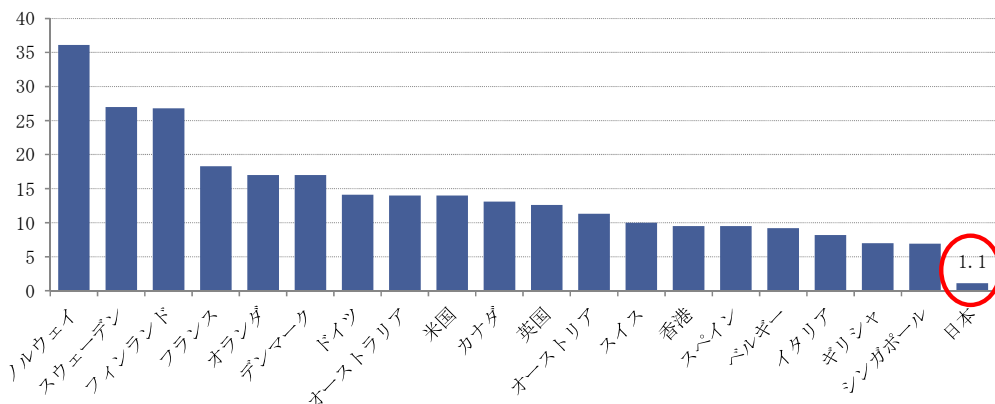
企業部門でも状況は芳しくなく、大企業の女性管理職(課長相当職以上)の比率は2011年で10.6%と2005年の10.1%からほぼ横ばいである(図表15参照)。また、日本企業の女性役員比率はわずか1.1%という状況である(図表16参照)。

図表 15: 日本の女性管理職の比率は過去6年間にほとんど変化していない  
管理職全体に占める女性管理職の比率(2011年)、%



出所: 総務省、厚生労働省、国際労働機関(ILO)。

図表 16: 日本では女性役員は依然としてゼロに近い  
女性役員比率、%



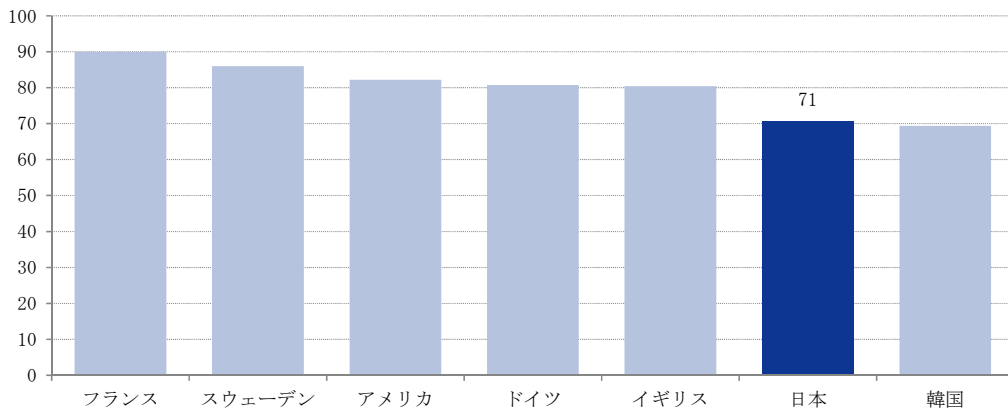
注:2013年3月1日現在。

出所: GMI Ratings の “2013 Women on Boards Survey”。

### 依然として大きい男女の賃金格差と雇用機会の不均等

男女の賃金格差は万国共通の問題であるが、日本は女性の平均賃金が男性の僅か 71%と格差が特に著しい(図表 17 参照)。採用や雇用、昇進における女性差別を禁止する目的で 1986年に男女雇用機会均等法が施行されて以来 30 年近くが経過したにもかかわらず、女性の賃金は同じ仕事をしている男性のそれを大きく下回っているのが現実である。

図表 17: 男女の賃金格差は解消していない  
男性の賃金に対する女性の賃金の比率(平均)、2011年、%



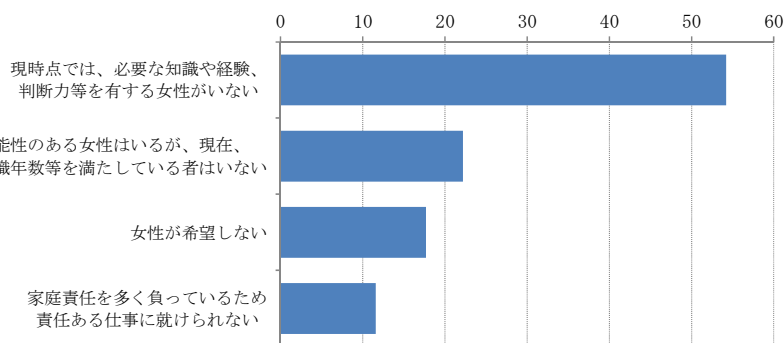
出所:厚生労働省。

賃金格差が解消しない理由の1つは、日本の女性の 60%が第一子出産後に退職しており、その後再就職する場合でもパートタイムでの就業が大部分を占めるため、賃金がディスカウントされることである。しかし、それ以外の要因もある。その例として、女性のキャリアパスがしばしば男性と異なることが挙げられる。

ある日本の女性上級役員によれば、「企業のダイバーシティに対する意識の向上は歓迎すべきことだが、女性に優しくしすぎるのは禁物」である。というのも、有能な女性が、長く勤められるようにと生産や営業の第一線ではなく後方の事務管理部門(人事、広報、CSR など)に配置される傾向があり、結果として、重要な管理職や指導的地位への昇進機会を与えられるだけの勤続年数を経ても、必要な技能や経験が身につけていなかったという例を数多く見てきたという。こうした状況は、厚生労働省の「平成 23 年度雇用均等基本調査」で、女性管理職が少ないあるいは全くいない理由として「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいない」を挙げた企業が最も多かったことにも表れている(図表 18 参照)。

このように、企業がダイバーシティを推進しようとするあまり、女性に男性と同じような厳しい職務経験や研修機会を与えず、優しくしすぎるリスクがある。これは、キャリアの初期段階にある女性にとって特にデメリットになる可能性がある。

図表 18: 女性管理職が少ないあるいは全くいない理由は何か—企業は男性と同様、女性にも厳しくする必要がある  
%



出所: 厚生労働省。

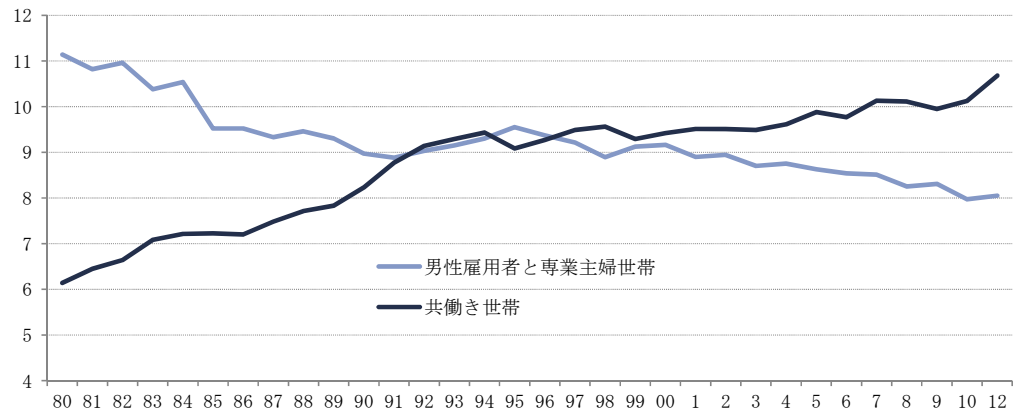
## 税と社会保障制度の歪み：第二の稼ぎ手の働き方に中立的な方向での見直しが必要

税制と社会保障制度の歪みも、女性のフルタイム就業の阻害要因となってきた。

現行制度では、世帯主(通常は夫)は配偶者の年収が 103 万円未満の場合、配偶者控除 38 万円を受け取ることができる。また配偶者は、年収が 130 万円未満であれば、厚生年金加入者の被扶養配偶者として保険料を支払わずに加入者となることができる。こうした「所得の壁」の存在ゆえに、多くの有能な女性は低賃金の非正規雇用に甘んじるか、全く就労しないという選択を余儀なくされてきた。

現在の制度が導入された 1961 年当時は、1 人の稼ぎ手(通常は男性)が生活を支えるシングルインカム世帯が一般的であったが、1990 年代半ば以降は、ダブルインカム世帯数がシングルインカム世帯数を上回り、こうした税・社会保障制度は時代に合わない過去の遺物となっていると考えられる。

図表 19: 1990年代半ば以降、ダブルインカムとシングルインカムの世帯数が逆転  
婚姻世帯、百万世帯



出所：厚生労働省。

### 企業の情報開示：針を動かそうにも針の所在が分からない

内閣府が2014年2月に「女性の活躍『見える化』サイト」を開設したことは正しい方向への第一歩ではあるが、女性の活躍に関する情報開示を行っている企業は(開示が任意であることから)全上場企業のわずか17%にとどまっており、情報開示が有用なものとなるためには質と量の両面で依然としてかなりの改善が必要である。

女性の活躍に関する情報開示の義務化は次の3つの理由から重要と当社は考えている。

- 1) ダイバーシティの観点で進んだ企業と遅れた企業を明確に示す。
- 2) 就職先の選択において、(特に指導的地位における)ダイバーシティとワーク・ライフ・バランスを最も重視する就職希望者(男女)に情報を提供する。
- 3) 特にESG(環境・社会・ガバナンス)投資の一環として、ダイバーシティ関連の指標に注目する投資家にデータを提供する。

現在行われているコーポレート・ガバナンスに関する報告書での任意の情報開示は、全く開示されないよりは評価できるものの、報告内容が包括的ではなく標準化もされていないため、外部者にとって業種内や異業種間の企業比較が難しいという問題がある。

言ってみれば、「ジェンダー・ダイバーシティの針を動かしたくても、針の所在が分からなければ動かすことは困難」という状況である。一部の企業から女性の活躍に関する情報開示はコスト負担増加につながるという声も出ているが、こうした情報開示は将来のための投資であるということを認識する必要がある。



## 政府・企業・社会への提言

ジェンダー・ダイバーシティの改善にはもちろん時間がかかろう。しかし、政府と企業、そして社会が力を合わせることで、比較的容易に成果を得られる分野は数多く存在する。重要なのは、ジェンダー・ダイバーシティ推進策を「女性の問題」と位置づけてはならないということだ。ジェンダー・ダイバーシティで先行する諸外国の例からも分かるように、成功を収めるためには、政府・企業・社会の三位一体のアプローチが欠かせない。

下記に政府・企業・社会への当社の提言をまとめた。これは網羅的なリストではないが、世界のベスト・プラクティスを検討することによって得られるものは大きいと考える。安倍内閣は女性の活用を成長戦略の柱に位置づけており、小さな成功から積み上げていくことが重要である。

### 政府・企業・社会に対する提言：三位一体のアプローチを

#### 政 府

- 保育・介護サービス業の規制緩和
- 入管難民法の改正による外国人看護婦・介護福祉士・保育士などの受け入れ拡大
- 働き方に中立的な方向での税・社会保障制度の見直し
- 児童手当を見直し、母親の就業や父親の育児休暇取得を条件とする制度に変更
- 女性の活躍に関する情報開示の義務化とダイバーシティ目標設定の奨励。
- 「オランダ・モデル」に倣った同一労働の非正規労働者の待遇改善
- 政府部門における女性の積極的登用
- 女性の起業促進
- 女性の再就職のための再訓練・採用センターの支援

#### 企 業

- ダイバーシティ推進の経営効果のアピール
- より柔軟な勤務環境の実現
- 公平かつ客観的な評価制度、報酬体系、昇進制度の導入
- 明確なダイバーシティ目標を設定し、シニア・マネジメントが達成に責任を持つ
- より柔軟な雇用契約の導入
- 多数派の男性を巻き込んだダイバーシティ推進

#### 社 会

- 誤った通説を覆す
- 家庭内での男女平等を推進

## 政府の政策

社会と企業部門の考え方を変えるには時間がかかるが、政府は「模範を示して指導する」立場にあり、方針や施策を通じて社会や企業の行動やその結果に影響を及ぼすことができる。以下に、政府での検討が望まれる9つの施策をまとめた。

1. **保育・介護サービス業の規制緩和**：保育・介護関連の施設とサービスの受け入れ人数を拡大するとともに、利用者の経済的負担を軽減する。政府の財政面の制約から、規制を緩和し保育・介護サービス分野への民間企業参入を促すことが不可欠である（林文子横浜市長もこのアプローチにより3年以内に待機児童ゼロを実現した）。
2. **入管難民法の改正による外国人看護婦・介護福祉士・保育士などの受け入れ拡大**：政府は建設業での外国人労働者の受け入れを増やす方針を決めたが、同様に人手不足が深刻な保育士や介護福祉士などにも対象を拡大するべきである。安倍首相は2014年2月の「ダボス公約」で「家事の補助、あるいはお年寄りの介護などの分野に外国人のサポートが必要です」と述べており、こうした分野での受け入れ拡大への期待が高まっている。
3. **働き方に中立的な方向での税・社会保障制度の見直し**：既婚女性のフルタイム就業を妨げないよう税・社会保障制度の見直しが必要である。税と社会保障の「壁」が撤廃されれば、既婚女性がより高収入のフルタイム就業の機会を積極的に求めるようになるだろう。他の多くの先進国は既に個人から世帯へ課税単位を変更している。第二の稼ぎ手（通常は女性）の税負担軽減は女性の就業拡大につながる可能性がある。自民党は働き方に中立的な税制と社会保障制度の実現に向けて議論を開始しており、正しい方向への前進を期待したい。
4. **児童手当を見直し、母親の就業や父親の育児休暇取得を条件とする制度に変更**：日本では父親の1年間の育児休暇取得が認められているが、実際の取得率は3%に満たない。ドイツもメルケル首相が2005年に共働き夫婦向けの新制度を導入するまでは同様の問題を抱えていたが、新制度導入により、僅か2~3%だった父親の育児休暇取得率が平均30%近くまで上昇した。スウェーデンでも、両親が子供1人につき480日（約16ヵ月）の有給の出産・育児休暇を取得することが認められているが（このうち390日は休暇取得直前の給与の80%相当額が支給される）、いずれか片方の親（通常は父親）が16ヵ月のうち最低2ヵ月の休暇を取得することが条件となっており、この条件を満たせない場合にはこの出産・育児休暇の権利を失う。スウェーデンの父親は通常3~4ヵ月の育児休暇を取得しており、これは母親の職場復帰を容易にするばかりでなく、互いを思いやり子育てや家事で助け合うような夫婦関係の構築にも一役買っている。  
  
日本政府は現在、中学校修了までの児童1人当たり月額1万~1万5,000円の児童手当を支給しているが、母親の就業状況にかかわらず支給条件は同じである。働き方への影響を中立化する方向での税・社会保障制度の見直しとともに、児童手当を母親の就業状況に応じた制度とすることも、女性の就業拡大につながるとは考えている。
5. **女性の活躍に関する情報開示の義務化とダイバーシティ目標設定の奨励**：内閣府男女参画局が推進している女性の活躍状況の『見える化』は前進ではあるが、女性の活躍状況に関する情報開示を企業の財務諸表に標準化された様式で行い、かつ開示を義務づけることが必要と考える。1999年までは女性の活躍状況に関する情報開示が上場企業に義務づけられていたが、「会計ビッグバン」に伴い廃止された。したがって、企業にこうした情報の開示を義務づけることは、単に以前の状態に戻すにすぎない。政府は企業に対し、ジェンダー・ダイバーシティに関する具体的な方針と計測可能な目標を設定し、その達成状況を報告することも奨励すべきである。
6. **「オランダ・モデル」に倣った同一労働の非正規労働者の待遇改善**：正規労働者と非正規労働者の処遇が不公正なことも、女性の低いフルタイム就業率と男女の賃金格

差をもたらしている背景要因の1つである。非正規労働者は雇用者全体の約4割を占め、その約7割が女性である。平均年収の差は極めて大きく、正規労働者の平均470万円に対し、非正規労働者は170万円にとどまっている<sup>6</sup>。非正規労働者は正規労働者と同じの賃金や手当を受けられず、勤務形態は極めて硬直的で、正規労働者との間の移動は限られている。

1970年代～1980年代に同様の問題に直面したオランダでは、政労使三者の協議の結果、正規従業員と非正規従業員との壁が撤廃され、非正規従業員の平均時間当たり賃金は正規労働者と同水準となり、非正規労働者も正規労働者と同じ社会保障制度や雇用保障の恩恵を享受している。この改革により、オランダの女性就業率は1980年の35%から2008年には80%に上昇した<sup>7</sup>。

政府は2016年10月以降、短時間労働者へ厚生年金・健康保険の適用範囲を拡大することで、非正規労働者の社会保障を強化する取り組みに着手しているが、正規労働者との格差を是正するためになすべきことは依然として多い<sup>8</sup>。非正規労働者の大半を女性が占めることから、非正規労働者と正規労働者の待遇格差解消は女性の就業率向上と労働市場全体のモビリティ改善に資するだろう。

7. **政府部門における女性の積極的登用**：安倍首相は2015年度以降、中央省庁の国家公務員採用で女性の割合を30%以上とする方針を明らかにしているが、公的部門における女性の登用を拡大するためになしうることはもっとある。例えば韓国では、政府が2000年に比例区の議員候補の30%を女性とするクオータ制度を創設し、2004年にはこの比率を50%に引き上げた。その結果、女性候補比率は2000年の5.9%から2008年には14.7%に上昇した。これに加えて、小選挙区でも30%を女性候補とすることを努力義務としており、これに従った政党に対する特別助成金も創設した。日本でも、同様の施策により女性の政界進出を奨励することを検討してもいいだろう。
8. **女性の起業促進**：女性の起業と雇用創出を奨励するため、女性の経営する企業に政府調達や低金利融資に関する優遇措置を提供する。中小企業は日本の企業総数の99%以上を占め、従業員数でも約70%を占めるが、女性の起業は極めて少なく、起業に関わっている女性は全体の2%にすぎない(米国では10%、欧州では5%)<sup>9</sup>。制度化した企業構造を変えるには時間がかかるが、女性の起業を促進することで、より柔軟で、したがって多くの女性にとって望ましい勤務環境が実現できる。
9. **女性の再就職のための再訓練・採用センターの支援**：一旦退職した女性の再就職は、女性の就業率向上の最大の障害の1つであるが、政府は再就職を希望する女性の訓練および採用プログラムを提供することにより、これを支援する取り組みを強化することができる。例えば、韓国政府は出産や子育てでキャリアの中断を余儀なくされた女性の支援を目的として、全国120カ所の再就職支援センターを設立している<sup>10</sup>。同センターは就職相談、職業訓練、職業斡旋、ならびに就職後の継続的支援を行っている。2013年には、再就職した210万人の女性のうち同センターを通じて再就職先を見つけた女性が108万人にのぼった。

<sup>6</sup> 国税庁、2012年。

<sup>7</sup> チャド・スタインバーグと中根誠人による2012年10月のIMFワーキング・ペーパー「Can Women Save Japan?」参照。

<sup>8</sup> 現行制度では、非正規従業員が健康保険や厚生年金に加入するためには1日の労働時間が正規従業員の4分の3以上、もしくは月間労働日数が正規従業員の4分の3以上でなければならない。2016年10月以降は、従業員数501人以上の企業において、週労働時間20時間以上、年収106万円以上、継続勤務期間1年以上の非正規従業員が健康保険や厚生年金に加入できるようになる。

<sup>9</sup> キャスリン・コッホ、アンナ・ストップニツカによる当社グローバル・マーケット・インスティテュートの2014年2月付リポート「正当な評価と信用を：女性が経営する中小企業のクレジットギャップ解消が経済発展に及ぼす影響」も参照されたい。

<sup>10</sup> 詳細は[http://english.mogef.go.kr/sub02/sub02\\_22\\_01.jsp](http://english.mogef.go.kr/sub02/sub02_22_01.jsp)を参照。

## 企業の施策

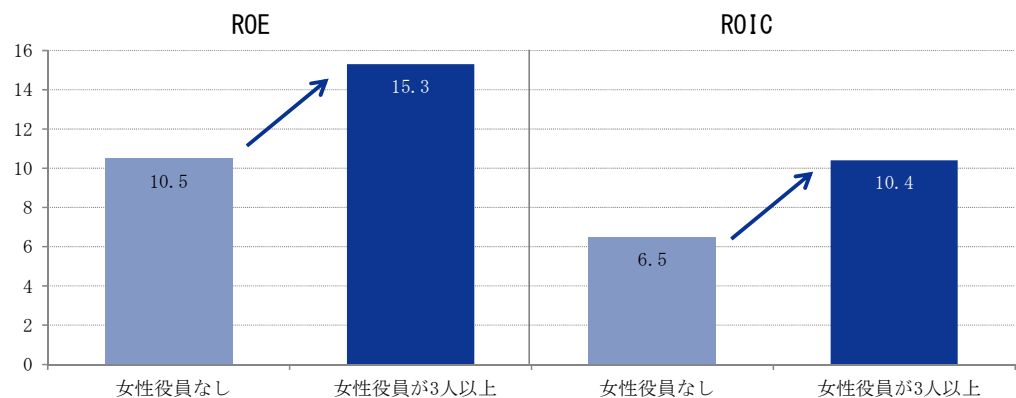
グローバル化と競争激化が進むなか、企業部門は以下の6分野でジェンダー・ダイバーシティの推進を主導することができよう。

1. **ダイバーシティの経済効果をアピールする**：ダイバーシティを真の意味で推進するためには、トップ・マネジメントがダイバーシティのもたらす経済効果を従業員に理解させることが必要である。数多くのグローバルな研究で、ジェンダー・ダイバーシティと企業のパフォーマンスの間には正の相関があることが実証されている。

例えば、米 NPO 法人カタリストによる 2011 年の研究では、**女性役員比率が持続的に高い(最低 4~5 年にわたり、3 人以上の女性役員が存在する)フォーチュン 500 企業は、同比率が持続的に低い企業を ROE で 46%、ROIC で 60%上回ったことが明らかになった(図表 20 参照)<sup>11</sup>**。このジェンダー・ダイバーシティと経営効率の正の相関をもたらしている要因は、財務パフォーマンスの改善、人材の活用、市場の動きへの機敏な対応と高評価の確立、イノベーションの強化とグループ・パフォーマンスの向上などである。

注目すべきは、女性役員の存在が、最前線のポジションの女性比率向上に大きな影響を与えていると見られる点で、これは女性が CEO やトップ・マネジメントへ上り詰めるために不可欠な条件となっている。

図表 20: 女性役員比率が持続的に高いフォーチュン 500 企業の財務パフォーマンスは同比率が低い企業を大きく上回っている  
%



注：女性役員比率が持続的に高い(最低 4~5 年以上にわたり女性役員が 3 人以上)企業と同比率が持続的に低い企業(最低 4~5 年にわたり女性役員がゼロ)の比較。

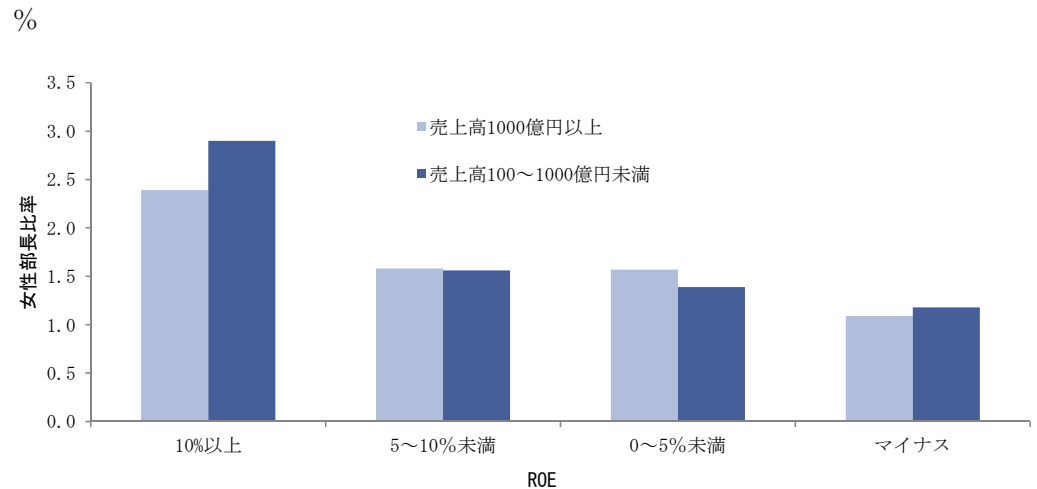
出所：カタリスト。

同様の結果は日本でも観察される。2010 年度~2012 年度の女性管理職(部長職)の人数を開示している上場企業 765 社の東洋経済のデータに基づくと、**女性部長職比率が最も高い四分位に属する企業は 3 年間(2010 年度~2012 年度)の平均 ROE が 10%を超えていたのに対し、**

<sup>11</sup> ナンシー・M・カーターとハーヴェイ・M・ワグナーによる 2011 年の論文「The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards (2004-2008)」参照。

最も低い四分位に属する企業の同期間の平均 ROE は極めて低いかマイナスであった(図表 21 参照)<sup>12</sup>。企業の売上規模にかかわらず、一貫してこの関係が認められる。

図表 21: 女性管理職比率の高い日本企業は ROE が高い傾向がある



出所: 東洋経済オンライン『2014年版「女性部長ランキング」トップ50』。

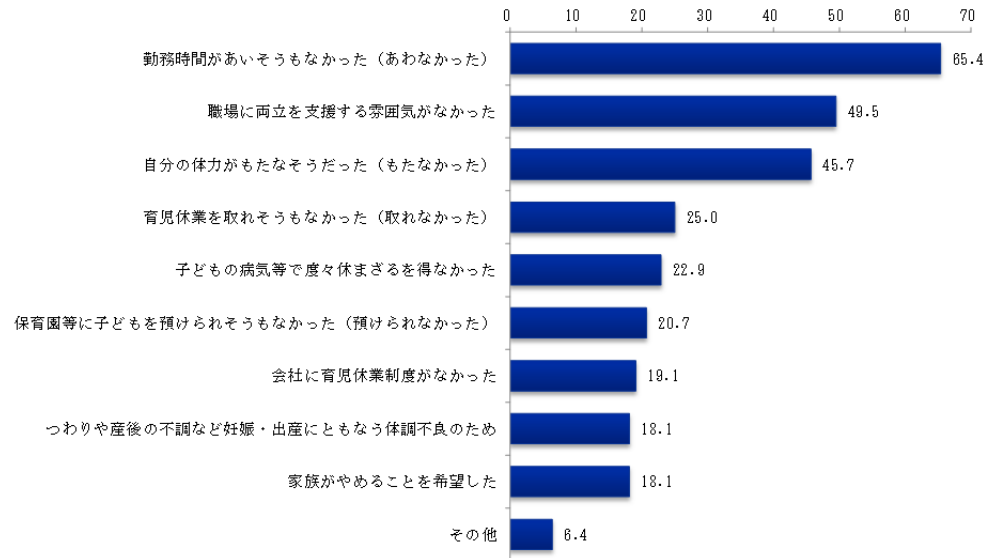
- より柔軟な勤務環境の実現: 出産後に退職した女性とその理由として挙げたのは、育児休暇の有無や賃金格差だけではない。多くの女性は、硬直的な勤務時間や職場での働く母親に対する支援の欠如にもしばしば言及している(図表 22 参照)。したがって、雇用主はより柔軟な勤務形態(ジョブ・シェアリングや在宅勤務など)の導入を推進し、かつ柔軟な勤務形態を選んだ従業員が報酬や昇進の面で差別されないようにすることが重要である。

その例として検討に値する政策モデルは、6歳までの子を持つ親に柔軟な勤務形態(勤務時間と勤務地)を申請する権利を与え、雇用主にこの申請を考慮することを求める英国の法制度で、2003年の導入以来大きな成功を収めている。当初は働く親を対象としていたが、2014年6月より、対象が勤務開始から26週間が経過した全従業員に拡大された。スウェーデンやオランダでも柔軟な勤務時間を申請する権利を与える類似の法律が施行されている。

日本でも柔軟な勤務体系を導入する企業は増えているが、それを活用することで社内評価が低下するのではないかと恐れから、制度を利用する社員の数は少ない。したがって、雇用者側(特にシニア・マネジメント)はフレックス制度が認められているのみならず、積極的に奨励されている環境を創出する必要がある。

<sup>12</sup> 東洋経済の「2014 CSR企業総覧」に収録された、2010年度～2012年度の女性管理職比率を開示している上場企業765社のデータに基づく。

図表 22: 仕事を続けたかったが出産を機に退職した理由  
回答者の割合(2010年)、%

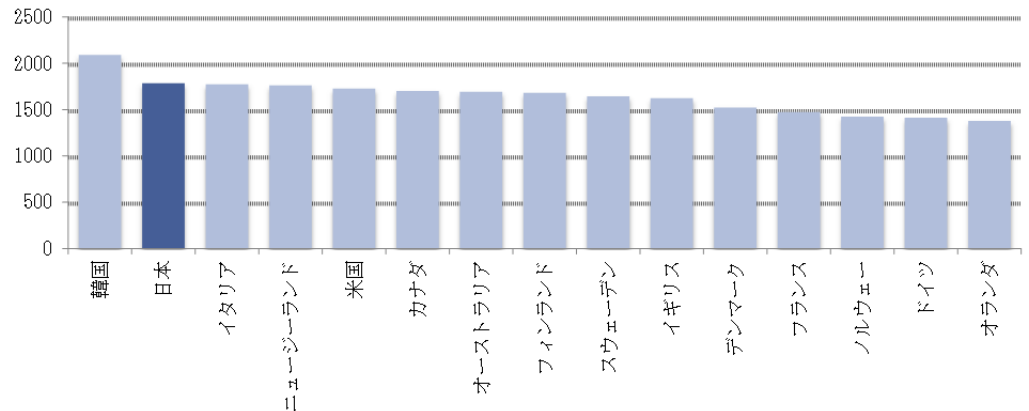


出所: 厚生労働省。

- 公平かつ客観的な評価制度、報酬体系、昇進制度の導入: 年功序列や労働時間よりも業績や成果を重視する評価制度の導入は、男女を問わず過剰な時間外労働の防止につながる。日本企業の人事考課では伝統的に成果より量を重視する傾向があるため、日本が労働時間の長さで OECD 加盟国中トップに迫る位置にあることは、決して意外ではない(図表 23 参照)

このように深く定着した制度が変わるには長い時間を要すると考えられるが、グローバル化の進展や人材確保のための競争により、多くの日本企業は評価制度の再考を迫られている模様であり、当社はそれを好ましい兆候と捉えている。

図表 23: 日本は年間労働時間が OECD 加盟国でトップに近い  
労働者 1 人当たりの年間平均労働時間(2011年)



出所: 労働政策研究・研修機構(JILPT)、OECD。

4. **明確なダイバーシティ目標を設定し、シニア・マネジメントが達成に責任を持つ：**政府に対する提言で述べたように、企業は女性の活躍に関するデータを標準様式で開示するだけでなく、人材の採用や保持、昇進におけるダイバーシティの目標（最終目標と到達目標）も設定・開示するべきである。確実な進捗のため、シニア・マネジメントに進捗状況の監視と目標達成に対する責任を持たせるのが望ましい。
5. **より柔軟な雇用契約の導入：**日本の女性管理職が少ない理由の1つは、総合職と一般職の二者択一のコース別人事制度にある。総合職は相対的に給与が高く、雇用期間を通じて研修や能力開発に多額の資金が投じられる。これに対し、一般職は相対的に給与が低く、研修への投資も限られている。女性社員（特に大企業）の大半は入社時に一般職を選択するため、結果として中長期的に昇進機会や賃金に大きな格差が生じる<sup>13</sup>。

これに対する1つの解決策として考えられるのは、より柔軟な雇用契約の導入により雇用主の採用リスクを低減することである。在日米商工会議所は先頃、企業と従業員があらかじめ勤続年数に応じた法的拘束力のある額の解雇補償金の支払いに合意し、解雇時にそれが速やかに支払われることを条件に、期間の定めのない労働契約を締結できるようにする「正規雇用」の新しい契約形態の創出を提言した<sup>14</sup>。こうした契約の導入は、企業による正規従業員採用を積極化し、雇用の流動性を高め、より多くの若年者や女性が事業の中核を担う人材としてキャリアを形成することを可能にするだろう。

6. **多数派の男性を巻き込んだダイバーシティ推進：**日本国内にはジェンダー・ダイバーシティの推進に力を入れている団体がいくつかあり、代表的なものは次の2団体である。
  - **J-Win：**J-Win(Japan Women's Innovative Network)は2007年に設立されたNPOで、企業におけるダイバーシティ・マネジメントの促進と、女性企業人に対する相互研鑽機会の提供やネットワーキング構築の支援を行っている(<http://www.j-win.jp/>)。
  - **Women Corporate Directors (WCD) 日本支部：**WCD日本支部は日本企業における女性役員の登用推進を目的としている。  
(<http://www.womencorporatedirectors.com/?page=AboutWCD>)。

しかし、女性自身によるダイバーシティ推進に加えて、リーダーの過半数を占める男性を活動に巻き込み、男性リーダーにダイバーシティ推進の一端を担ってもらうことも重要である。そうした活動のベスト・プラクティスとして、英国と香港の「30%クラブ」と豪州の「メール・チャンピオンズ・オブ・チェンジ(Male Champions of Change)」を紹介したい。

- **30%クラブ：**英国と香港で設立された30%クラブの目的は、a)ジェンダー・ダイバーシティの効果に対する企業リーダーの意識を高め、b)議論を促し、c)役員(執行・非執行)候補の女性の養成を支援することにある。2010年にニュートン・インベストメント・マネジメントのヘレナ・モリッシーCEOが設立し、これまでに60社以上の大手企業(ロイズ・バンキング・グループ、HSBC、アビバ、アングロ・アメリカン、バーバリーなど)の会長が参加している。FTSE 100 指数採用企業では、女性役員比

<sup>13</sup> 2012年10月のチャド・スタインバーグ、中根誠人によるIMFワーキング・ペーパー「Can Women Save Japan?」参照。

<sup>14</sup> 在日米商工会議所の意見書「労働契約法の柔軟化による社会的格差の解消と経済成長の実現へ」参照。  
([http://www.accj.or.jp/images/140410\\_Labor\\_Mobility\\_GSTF.pdf](http://www.accj.or.jp/images/140410_Labor_Mobility_GSTF.pdf))

率が2010年の12.5%から2012年には17.3%に上昇し、1年間に指名された非執行役員に占める女性の比率も2010年3月1日までの1年間の13%から2013年3月1日までの1年間には43%に上昇した<sup>15</sup>。

ここで重要なのは、30%クラブはクォータ制の導入を求めるのではなく、「企業が主導する自発的で持続可能な改革を通じて役員会における男女比の不均衡を是正する」ことを支援している点である。企業に対し、役員会のジェンダー・ダイバーシティに関する果敢な目標の設定や、各社の状況や環境に応じたダイバーシティのあり方の検討を奨励する。会員は女性役員の登用拡大を表明し、女性の執行・非執行役員候補養成プログラムを支援し、他社の会長や影響力を有する人物に30%クラブへの参加を呼びかける。

- ▶ **メール・チャンピオンズ・オブ・チェンジ(MCC)**：2011年に豪州のエリザベス・プロデリック人権委員会性差別担当コミッショナーが創設した「メール・チャンピオンズ・オブ・チェンジ(MCC)」は、女性との共同作業と革新的戦略を通じて、女性のエンパワーメント原則(WEP)を推進している男性経営責任者たちのグループである<sup>16</sup>。プロデリック氏は、「男女の不平等を最小化するには女性と男性の両方が行動を変える必要がある。現在、大企業のリーダーの大部分を占め、金融資源やその他資源の大半を支配する男性からの熱意ある支援がなければ、大きな前進は期待できない。したがって、変化を起こすには、男女平等のメッセージを男性が受け取り、それを他の男性に伝えていくことが求められる」と述べている。

幸い、日本にはジェンダー・ダイバーシティの重要性を理解する著名な財界や政界のリーダーも多くいる。日本版のMCCや30%クラブを創設し、こうした男性リーダーの力を借りてダイバーシティに関するベスト・プラクティスを日本社会全体に紹介し、広めることができれば、その意義は大きいだろう。

---

<sup>15</sup> 英国と香港の30%クラブに関する詳細は<http://www.30percentclub.org/>および<http://www.thewomensfoundationhk.org/our-work.php?id=308>を参照。

<sup>16</sup> 詳細はMCCのサイトを参照。( <https://www.humanrights.gov.au/male-champions-change> )



## 社会：誤った通説を覆し、家庭内での男女平等を推進

日本女性の就業を妨げている最大の障害は、恐らく日本社会そのものであろう。2012年に内閣府が実施した男女共同参画社会に関する世論調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」との回答が52%にのぼり、2009年の前回調査より10ポイント上昇した。誤った通説を廃してこうした意識を変え、家庭内での男女平等を実現するためになすべきことは多い。

### 誤った通説を廃する

過去15年間に、女性の就業拡大が日本の長期経済成長率を押し上げるという当社の主張に主に次のような反論が寄せられた。

1. 日本女性は出産後に、主に「プル要因」により退職する傾向がある。
2. 日本女性は出産後に復職することをさほど望んでいない。
3. 働く女性が増えると男性の職が奪われる。
4. 女性の就業率上昇は出生率を更に低下させる。

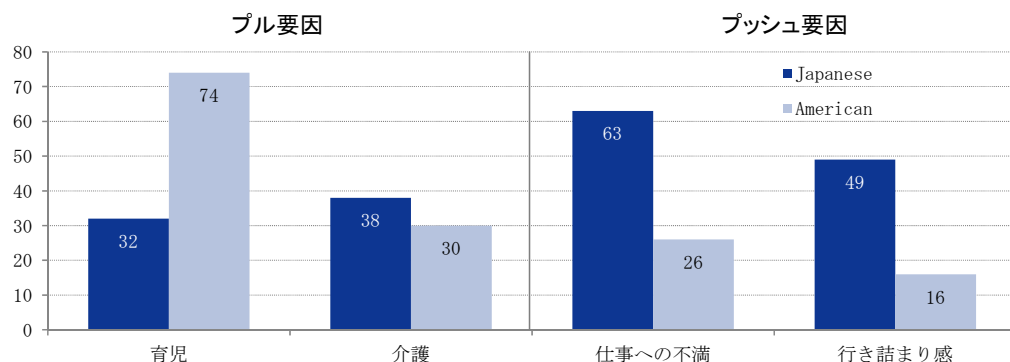
### 通説その1：日本女性は「プル要因」だけで退職する

2011年、米非営利シンクタンクのセンター・フォー・ワーク・ライフ・ポリシー(CWLP)は、日本の女性の退職が諸外国より多い理由について調査(回答者1,582人)を行った<sup>17</sup>。その結果、注目すべきことに、育児や親の介護など、家庭から引っ張られる「プル要因」が日本の女性の労働市場からの退出の最大の理由ではないことが明らかになった。

例えば、育児を理由に挙げた回答者の割合は、日本の32%に対し、米国は74%であった(図表24参照)。これに対し、日本の女性では、労働市場から押し出される「プッシュ要因」を理由に挙げた回答者が多く、仕事の内容に満足できないからとした回答者が63%、キャリアの見通しが立たないからとした回答者が49%に達し、米国の26%と16%を大きく上回った。

ここから言えるのは、育児・介護サービスの拡充などプル要因に対処する政策は必要であるが、十分ではないということだ。プッシュ要因に対処するための組織内の変革も不可欠である。

図表 24: 日本の女性の主な退職理由は「プル」要因よりも「プッシュ」要因  
%



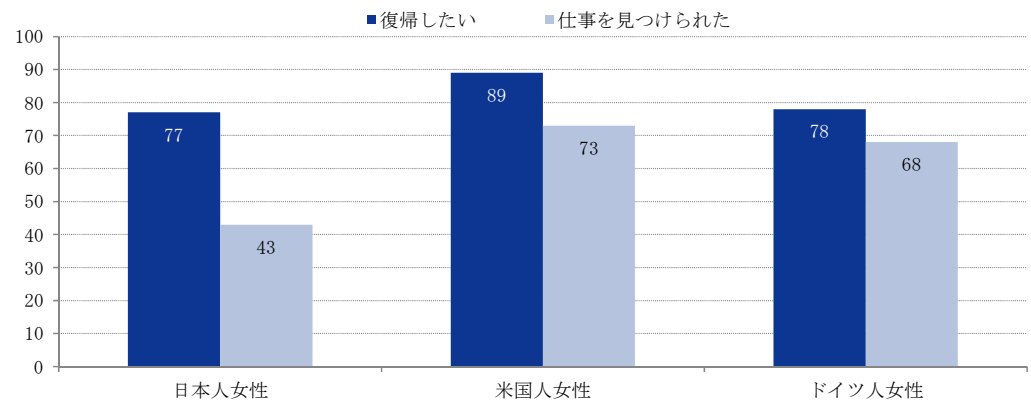
出所:センター・フォー・ワーク・ライフ・ポリシー(CWLP)。

<sup>17</sup> シルビア・アン・ヒューレットとローラ・シャーピンによる2011年のセンター・フォー・ワーク・ライフ・ポリシー(CWLP)の報告書「Off-Ramps and On-Ramps Japan: Keeping Talented Women on the Road to Success」参照。

### 通説その2：日本の女性は出産後の復職をそれほど望んでいない

当社のウーマノミクスに関する主張に対して、日本人女性は大志を抱いているわけではなく、出産後にフルタイムの仕事への復帰を望む人は少ないという反論もあった。しかし、前述のCWLPの調査では、出産後に復職を望む日本の女性は77%と米国(89%)やドイツ(78%)に劣らず多く、この通説が誤りであることが実証された。日本では実際に復職した女性の割合が43%にすぎず、米国(73%)やドイツ(68%)を大きく下回っていることから、復職したくても機会が不十分な点に問題があると考えられる(図表25参照)。

図表 25: 日本の女性の復職意欲は米国やドイツに劣らず強い  
%



出所: センター・フォー・ワーク・ライフ・ポリシー (CWLP)。

### 通説その3：働く女性が増えると男性の職が奪われる

当社の主張に対して、女性の就業率が上昇すると男性の職が減少するという反論もある。しかし、これは日本経済と労働市場が定常状態のゼロサム・ゲームであり続けることを前提とした近視眼的な思考である。というのも、働く女性が増えれば世帯収入が増加し、世帯収入が増加すれば消費が活発化し、消費が活発化すれば企業収益が拡大し、企業収益が拡大すれば投資が増加し賃金が上昇する…という具合に繋がっていくからである。

言い換えれば、ウーマノミクスは経済の好循環を生み出して経済のパイを拡大し、女性のみならず、全ての人に雇用や経済的便益の増加という恩恵をもたらすのである。

### 通説その4：女性の就業率上昇は出生率の低下を招く

最後の通説は、働く女性が増えると、ただでさえ低い出生率が更に低下し、少子高齢化に拍車がかかるというものだ。しかし、以前にも示したように、これを反証するデータがある。

例えば、各国の女性の就業率と出生率をグラフに落してみると、両者の間に明らかに負ではなく正の相関が認められる。すなわち、スウェーデン、デンマーク、オランダ、英国のように女性の就業率が高い国は総じて出生率が高く、就業率が低い国は総じて出生率が低いということである(図表26参照)。

さらに、日本の47都道府県でも同様の関係が認められる(図表27参照)。



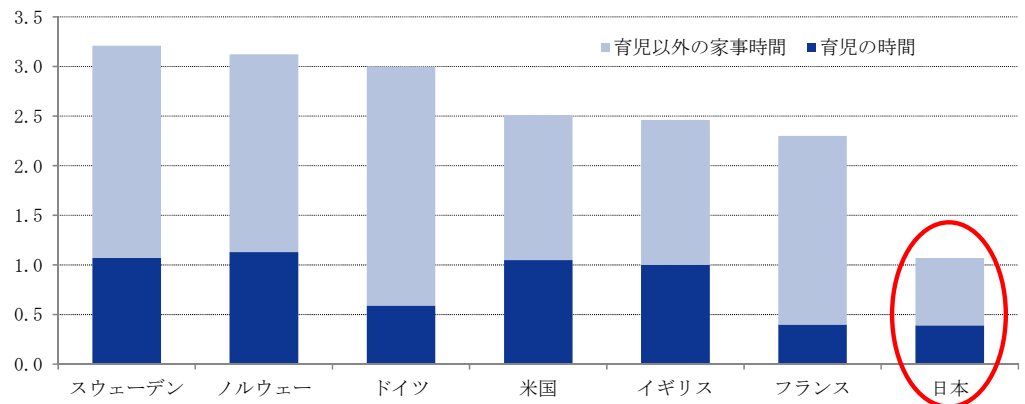
## 社会における男女平等の出発点は家庭における男女平等

社会における男女平等を推進するには、以上の誤った通説を廃することに加えて、**家庭内で男女平等を推進することが必要である。**

6歳未満の子供を持つ日本の男性が家事・育児にかかる時間は非常に短く、1日平均59分にすぎない。これはスウェーデンとドイツの男性(平均3時間強)の3分の1で、米国の男性(2.5時間)と比べても短い(図表28参照)。また、母親が外で働いている場合でも、男性が家事・育児にかかる時間はほとんど変わらない(1日約57分)ことがわかった。

図表 28: パパはどこにいるの？

6歳未満の子を持つ男性が家事・育児にかかる1日当たりの平均時間



出所: 内閣府男女共同参画局、ユーロスタット “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004年)、米労働統計局 “Time-Use Summary” (2011年)、総務省(2011年)。

この背景要因の1つとして、一般的な日本企業では年功序列や労働時間により従業員を評価するシステムが導入されていることが挙げられる。つまり、日本の男性には家庭外での労働時間をできるだけ増やしたいと考える理由があり、これが家事や育児への積極的な参加を妨げているということである。もう1つの説明として、家事や育児は女性がやるべき領分と考える傾向が依然強いことも理由としてあり、それが日本男性の育児休暇の取得率が3%以下にとどまり、家事や育児に費やす時間も1日1時間以下であることに表れていると言えよう。

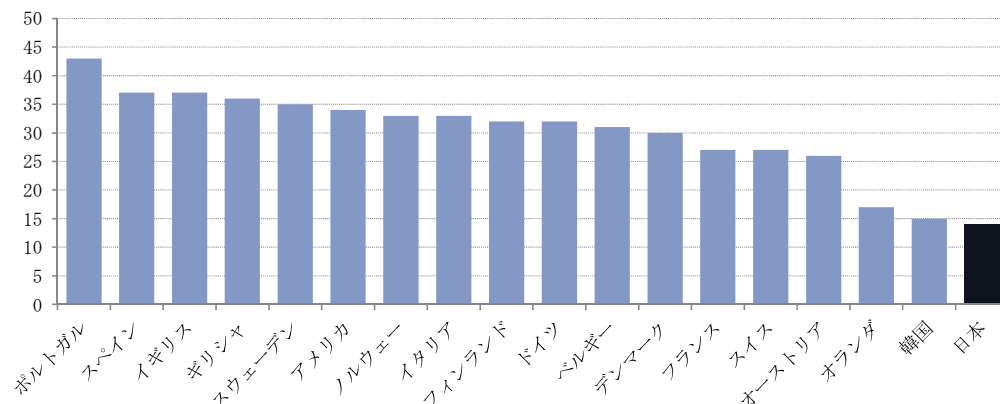
もう1つの気がかりな事実は、日本は女性の大卒比率が男性より高い(25~34歳で女性の59%に対し男性は52%)にもかかわらず、**研究者に占める女性の比率はOECD諸国で最も低いことである**(図表29参照)。

さらに、大学の女子学生比率もハーバード大学(50%)やオックスフォード大学(46%)に比べ、日本では東京大学(18%)、京都大学(22%)などトップクラスの大学で25%を切り、男女比率の偏りが依然として大きい(図表30参照)。

これらの統計から、仮定や社会全般に深く根差した問題の存在が窺える。すなわち、女子学生の場合には、親や教師も男子学生ほどにはSTEM(科学、テクノロジー、エンジニアリング、数学)分野の追及やトップランクの大学への進学を奨励していない可能性がある。この偏りを是正するため、東京大学などは女子学生を増やす取り組みを積極化している。

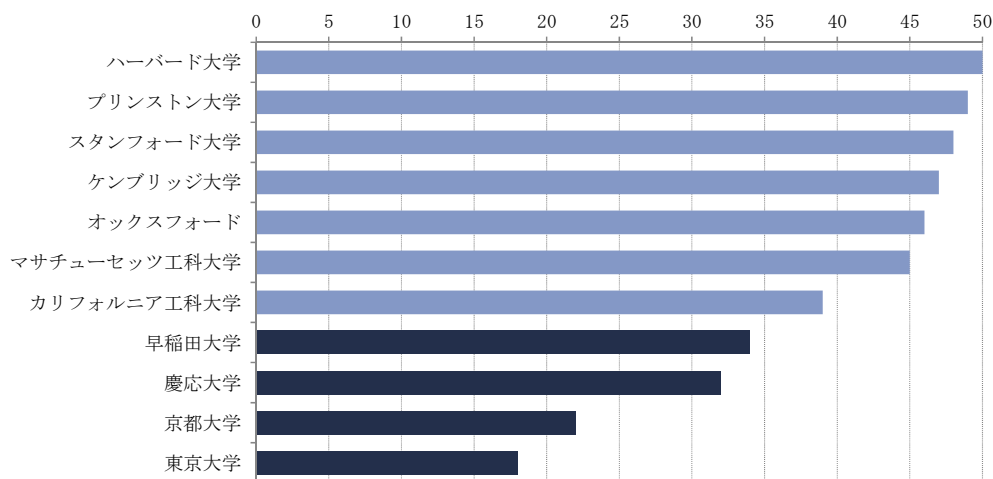
こうした現象には様々な要因があり、社会に深く根付いた姿勢を変えるには時間がかかるが、**変化を起こす責任は家庭—すなわち父親と母親の信念と価値観、そしてそれを子育てにいか**に反映させるかという点—にあると当社は考えている。

図表 29: 日本の女性研究者の比率は OECD 諸国で最も低い  
女性研究者の比率(%)



出所:内閣府、厚生労働省。

図表 30: 日本のトップクラスの大学は女子学生比率が圧倒的に低い  
女性学生比率、%



出所:東京大学。

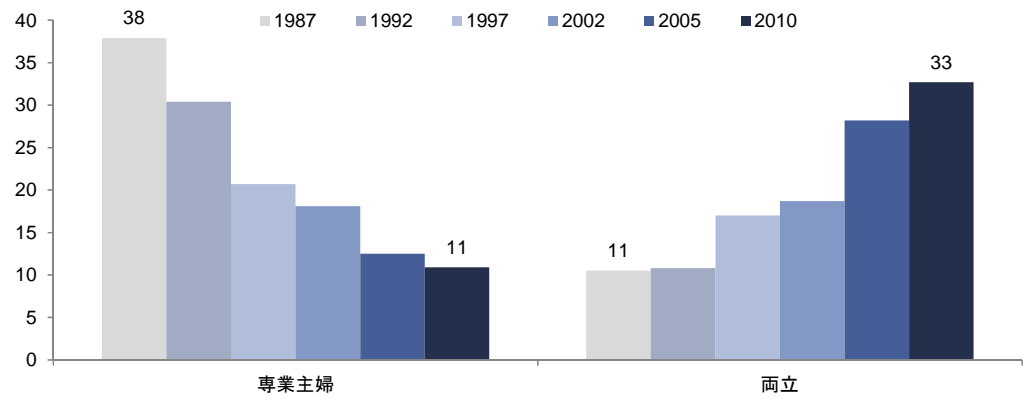
### 変化の兆し

しかし、明るい兆しはある。最近の調査結果からは、日本の若い男性の間で女性に対する姿勢が変わりつつあることが読み取れる。例えば、1980年代には18~34歳の独身男性の38%が「将来の妻は専業主婦であってほしい」と回答し、仕事との両立を望む回答は11%にとどまっていた。

しかし、2010年の同じ調査では、仕事との両立を望む回答が33%であったのに対し、専業主婦を望む回答は11%と比率が逆転した(図表31参照)。ここから、若年層の考え方が既にポジティブな方向に変わりつつあることが窺える。

図表 31: 独身男性がパートナーに望むライフコースに関する調査結果-現在と過去の比較

18～34歳の独身男性がパートナーに望むライフコース、%



出所: 国立社会保障・人口問題研究所。

## 付属開示事項 レギュレーション AC

私達、キャシー・松井、鈴木 廣美、建部 和礼、秋葉 芽麦は、ここに本リポートで表明された全ての見解が、本リポートに含まれる一つ、または複数の企業、およびその発行有価証券に関する私達の見解を正確に反映したものであることを証明します。また、本リポートに示された特定の投資判断、または見解は、過去、現在、また将来的にも私達の報酬とは直接的にも間接的にも無関係であることを証明します

### 開示事項

#### 会社に関する規制に基づく開示事項

開示事項については <http://www.gs.com/research/hedge.html> をご参照ください。本資料に記載された企業に適用される開示事項は当該企業に関する最新の発行済み調査資料でご覧いただけます。

#### レーティングの配分と投資銀行業務との関連

ゴールドマン・サックス投資調査部のグローバル調査対象銘柄群

	レーティングの配分			投資銀行業務との関連		
	買い	ホールド	売り	買い	ホールド	売り
グローバル	32%	53%	15%	53%	47%	40%

2014年4月1日現在でゴールドマン・サックス・グローバル投資調査部がレーティングを付与した銘柄数は3,662となっております。ゴールドマン・サックスは、調査対象銘柄から地域の各種投資推奨リストの買いおよび売りを付与する銘柄を選定し、そのいずれにも該当しない銘柄を中立と見なしています。こうしたレーティングの付与は NASD(全米証券業協会)および NYSE(ニューヨーク証券取引所)の諸規則により義務付けられた上記の公表を目的とする、買い、ホールド、売りと一致します。下記の「レーティング、カバレッジ・グループ、カバレッジ・ビューおよび関連事項の定義」をご参照ください。

#### 目標株価とレーティングの推移

開示事項については <http://www.gs.com/research/hedge.html> をご参照ください。本資料に記載された企業に適用される開示事項は当該企業に関する最新の発行済み調査資料でご覧いただけます。

#### 米国法ならびに米国の規制に基づく開示事項

本資料に記載された企業に要求される以下の開示事項に関しては、上記の各会社に関する規制に基づく開示事項をご参照ください：主幹事会社または共同主幹事会社の役割；1%またはその他の持分；特定の業務に係る報酬の受領；顧客関係の種類；過去の証券公募における主幹事会社または共同主幹事会社の役割；役員の兼務；株式については、マーケット・メーカーおよび/またはスペシャリストの任務。ゴールドマン・サックスは通常、本資料に記載された発行体の債券のマーケット・メーカーと自己勘定売買を行います。

追加の開示事項：証券の保有ならびに実質的な利害の対立：ゴールドマン・サックスの方針では、アナリスト、アナリストの下で業務を行うプロフェッショナル、およびその同居家族が、アナリストが調査対象としている企業の証券を保有することを禁止しています。アナリストの報酬：アナリストの報酬は、投資銀行部門の収益を含むゴールドマン・サックス全体の収益も考慮した上で決定されています。アナリストによる役員の兼務：ゴールドマン・サックスの方針では、アナリスト、アナリストの下で業務を行う者、およびその同居家族が、アナリストが調査対象としている企業の役員、顧問および社員を兼務することを禁止しています。米国以外のアナリスト：米国以外のアナリストは必ずしもゴールドマン・サックス・アンド・カンパニーの外務員ではなく、したがって調査対象企業とのコミュニケーション、公の場への登場、保有証券の売買を規制する NASD の規則 2711 と NYSE の規則 472 の適用対象とならない場合があります。

#### 米国以外の管轄地域の法律や規制に基づく追加の開示事項

以下の開示事項は、米国法ならびに規制に基づきすでに記載された項目以外に、各管轄地域で開示が求められているものです。オーストラリア：ゴールドマン・サックス・オーストラリア Pty Ltd およびその関連会社は Banking Act 1959 (Cth) で定義されるオーストラリアの公認預金受入機関ではなく、オーストラリアにおいて銀行サービスを提供することも銀行業務を営むこともありません。本資料および本資料の入手や利用は、ゴールドマン・サックスが別段に合意した場合を除き、Australian Corporations Act で定義されている "wholesale clients" のみを対象としています。調査資料の作成にあたり、ゴールドマン・サックス・オーストラリア投資調査部の社員が、調査資料で言及する発行体が主催する会社訪問や工場見学、その他会合に出席することがあります。ゴールドマン・サックス・オーストラリアがかかる訪問や会合に関する状況に照らして適切かつ妥当と判断した場合には、その訪問や会合の費用の一部または全額を当該発行体が負担することがあります。ブラジル：ブラジル証券取引委員会 (CVM) Instruction 483 に関する開示情報については、<http://www.gs.com/worldwide/brazil/area/gir/index.html> をご覧ください。CVM Instruction 483 第 16 項が適用される場合、本文の最後に特に明記のない限り、本資料の初めに記載された最初のアナリストが、同項が定義する、本資料の内容に主たる責任を負う、ブラジルで資格登録されたアナリストとなります。カナダ：ゴールドマン・サックス・カナダ・インクはゴールドマン・サックス・グループ・インクの関連会社であり、したがってゴールドマン・サックス(上記定義)に関する会社に関する規制に基づく開示の対象に含まれます。ゴールドマン・サックス・カナダ・インクは、本資料を顧客に広範に配布する場合、その範囲において本資料を承認するものとし、またその内容に責任を負うことに同意しているものとします。香港：本資料に記載された、当社アナリストが調査対象としている企業の有価証券に関し、さらに詳しい情報をご入用の際には、ゴールドマン・サックス(アジア)L.L.C.にお問い合わせください。インド：本資料に記載された企業に関しさらに詳しい情報をご入用の際には、ゴールドマン・サックス(インド)セキュリティーズ・プライベート・リミテッドまでお問い合わせください。日本：金融商品取引法第 37 条に定める事項の表示をご参照ください。韓国：本資料に記載された企業に関しさらに詳しい情報をご入用の際には、ゴールドマン・サックス(アジア)L.L.C. ソウル支店までお問い合わせください。ニュージーランド：ゴールドマン・サックス・ニュージーランド・リミテッドおよびその関連会社は(Reserve Bank of New Zealand Act 1989 で定義される)「登録銀行」でも「預金受入機関」でもありません。本資料および本資料の入手や利用は、ゴールドマン・サックスが別段に合意した場合を除き、Financial Advisors Act 2008 で定義されている "wholesale clients" のみを対象としています。ロシア：ロシア連邦で配布される調査レポートは、ロシア法で定義される広告ではなく、商品の宣伝を主目的としない情報・分析に該当するものであり、ロシアの資産評価に関する法の意義の範囲内における評価を提供するものではありません。シンガポール：本資料に記載された、当社アナリストが調査対象としている企業に関しさらに詳しい情報をご入用の際には、ゴールドマン・サックス(シンガポール)Pte.(Company Number: 198602165W)までお問い合わせください。台湾：本資料は情報提供のみを目的としたものであり、当社の承諾なしに転載することはできません。投資に際しては、各自の投資リスクを慎重にご検討ください。投資の結果につきましては個々の投資家が責任を負うものとします。英国：英国金融行動監視機構の規則において個人投資家の定義に該当するお客様は、本資料を本資料で取り上げた、当社アナリストが調査対象としている企業に関する過去のゴールドマン・サックス・レポートと関連してお読みいただき、ゴールドマン・サックス・インターナショナルから送られたリスク警告を参照して下さい。これらのリスク警告の写しや本資料で使用した金融用語の用語解説をご希望の方は、ゴールドマン・サックス・インターナショナルまでお問い合わせ下さい。

欧州連合：欧州委員会指令 2003/126/EC の第 4 条 1 項 (d) および第 6 条 2 項に関する開示情報については、欧州での投資調査に関する利益相反管理方針に記載した <http://www.gs.com/disclosures/europeanpolicy.html> をご覧ください。

## レーティング、カバレッジ・グループ、カバレッジ・ビューおよび関連事項の定義

買い(B)、中立(N)、売り(S) - アナリストは地域の各種投資推奨リストに採用する買わないし売り銘柄を推奨します。投資推奨リストで買わないし売りの推奨が付与される銘柄は後述する相対および潜在リターンにより決定されます。買わないし売りの推奨のいずれにも該当しない銘柄は中立とみなされます。各地域のインベストメント・レビュー・コミティは買い推奨を付与する銘柄数を全体の25%~35%とし、売り推奨を付与する銘柄数を全体の10%~15%とするグローバル・ガイドラインに従って各種投資推奨リストを管理しますが、特定のカバレッジ・グループにおける買および売り推奨の配分は各地域のインベストメント・レビュー・コミティの判断により変わることがあります。各地域のコンピクション・リストは、潜在リターンの大きさ、もしくはリターンの実現可能性のいずれかに基づいた推奨です。

潜在リターンは現行株価と対象期間中に見込まれる目標株価との差に相当します。目標株価は全ての調査対象銘柄に設定されます。投資推奨リストへの追加しないし採用を強調する際には、各レポートに潜在リターン、目標株価およびその対象期間が記載されます。

**カバレッジ・グループおよびカバレッジ・ビュー**：各カバレッジ・グループに含まれる全企業名が記された、主要担当アナリスト別、銘柄別、カバレッジ・グループ別のリストは <http://www.gs.com/research/hedge.html> でご覧いただけます。アナリストは以下のカバレッジ・ビューの一つを付与しますが、これは各カバレッジ・グループの過去のファンダメンタルズおよび/またはバリュエーションとの相対ベースによる、当該アナリストの当該カバレッジ・グループに対する投資見解を表します。**アトラクティブ(A)**：今後12カ月の投資環境に基づいた総合的な見通しが、カバレッジ・グループの過去のファンダメンタルズおよび/またはバリュエーションに照らして良好である。**ニュートラル(N)**：今後12カ月の投資環境に基づいた総合的な見通しが、カバレッジ・グループの過去のファンダメンタルズおよび/またはバリュエーションに照らして中立的である。**コーシャス(C)**：今後12カ月の投資環境に基づいた総合的な見通しが、カバレッジ・グループの過去のファンダメンタルズおよび/またはバリュエーションに照らして良好でない。

**投資見解保留(NR)**：推奨レーティングと目標株価を削除する。当該削除は、ゴールドマン・サックスが当該企業に係る合併または戦略的な取引およびその他の一定の状況において投資銀行業務に携わっている場合に、ゴールドマン・サックスの社内規定遵守の見地からなされる。**推奨レーティング中断(RS)**：ゴールドマン・サックス調査部は、対象銘柄につき、推奨レーティングまたは目標株価の決定に十分なファンダメンタルズ上の根拠がないため、あるいは推奨レーティングまたは目標株価の公表を巡って法、規制、方針上の制約が存在するため、推奨レーティングと目標株価の提示を中断している。従前の対象銘柄に関する推奨レーティングと、もしある場合は目標株価は現在無効であり、投資判断に利用すべきではない。**調査中断(CS)**：推奨レーティング、業績予想、目標株価などの提示を中断する。**投資見解なし(NC)**：ゴールドマン・サックス調査部の主要調査対象銘柄ではない。**表示すべき情報なし、または適切な情報ではない(NA)**：この情報を表示するには適切ではない。**適切な意味を持たない(NM)**：この情報は意味がないため、除外する。

## グローバル調査資料：配布機関

ゴールドマン・サックスのグローバル・インベストメント・リサーチ部門は、全世界でゴールドマン・サックスのお客様向けに調査資料の発行と配布を行っています。世界各地のゴールドマン・サックスのオフィスに勤務するアナリストは、業界および企業の株式、マクロ経済、為替、市況商品、ポートフォリオ戦略に関する調査資料を発行しています。本資料の配布については、オーストラリアではゴールドマン・サックス・オーストラリア Pty リミテッド(ABN 21 006 797 897)が、ブラジルではゴールドマン・サックス・ドゥ・ブラジル・コレトラ・デ・ティツロス・エ・ヴァロレス・モビリアリオス S.A. が、カナダではゴールドマン・サックス・カナダ・インクまたはゴールドマン・サックス・アンド・カンパニーが、香港ではゴールドマン・サックス(アジア)LLC が、インドではゴールドマン・サックス(インド)セキュリティーズ・プライベート・リミテッドが、日本ではゴールドマン・サックス証券株式会社、韓国ではゴールドマン・サックス(アジア)LLC ソウル支社が、ニュージーランドではゴールドマン・サックス・ニュージーランド・リミテッドが、ロシアでは000 ゴールドマン・サックスが、シンガポールではゴールドマン・サックス(シンガポール)Pte(Company Number: 198602165W)が、米国ではゴールドマン・サックス・アンド・カンパニーが、これを行います。ゴールドマン・サックス・インターナショナルは英国および欧州連合内での本資料の配布を承認しています。

**欧州委員会**：英国ブルーデンス規制機構により認可され、英国金融行動監視機構ならびに英国ブルーデンス規制機構の監督を受けるゴールドマン・サックス・インターナショナルは、欧州連合域内および英国国内における本資料の配布を承認しております。ドイツ国内においては、ドイツ連邦金融監督庁の監督を受けるゴールドマン・サックス AG およびゴールドマン・サックス・インターナショナル フランクフルト支店も本資料の配布を行うことがあります。

## 一般的な開示事項

本資料はお客様への情報提供のみを目的としています。ゴールドマン・サックスに関する開示事項を除き、本資料は信頼できるとされる現在の公開情報に基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性に関する責任を負いません。当社は本資料中の情報を合理的な範囲で更新するようにしていますが、法令上の理由などにより、これができない場合があります。定期的に発行される一部の業界レポートを除いて、大部分のレポートはアナリストの判断により変動的な間隔を置いて発行されます。

ゴールドマン・サックスは、投資銀行業務、投資顧問業務および証券業務を全世界で提供する総合金融会社です。当社はグローバル・インベストメント・リサーチ部門が調査対象としている企業の大部分と投資銀行その他の業務上の関係を持っています。米国のブローカー・ディーラーであるゴールドマン・サックス・アンド・カンパニーは証券投資家保護公社(SIPC) (<http://www.sipc.org>) に加盟しています。

当社のセールス担当者、トレーダーその他の従業員は、口頭または書面で、本資料で述べられた意見と異なる内容の市場に関するコメントや投資戦略を、顧客および当社の自己勘定取引部門に提供することがあります。当社の資産運用部門、自己勘定取引部門、投資部門は、本資料で示された投資見解や意見と整合しない投資決定を下すことがあります。

本資料に記載されたアナリストは、本資料で議論された株式の株価に短期的な影響を及ぼす可能性がある、また、それによる影響が当該株式に対するアナリストの公表済み目標株価と方向性を異にする可能性がある株価材料や事象に言及した投資戦略について、時として当社セールス担当者、トレーダーを含む当社顧客と議論を行っている、または本資料で議論を行うことがあります。その種のいかなる投資戦略も当該株式に関するアナリストの基本的な株式レーティングとは別個のものであり、また、それに対して影響を及ぼしていません。本資料に記載の通り、レーティングは当該株式の属するカバレッジ・グループ相対での当該株式の潜在リターンを反映しています。

当社および当社の関連会社、役員、エクイティおよびクレジット・アナリストを除く社員は、本資料に記載された証券または派生商品(もしあれば)の買いつちや売り持ち、および売買を時として行うことがあります。

本資料は売却・購入が違法となるような法域での有価証券の売却もしくは購入を勧めるものではありません。本資料は個人向けの推奨を構成するものではなく、また個々のお客様の特定の投資目的、財務状況、もしくは要望を考慮したものではありません。お客様は、本資料のいかなる意見または推奨に基づき投資行動をとる場合でも、その前にそれらがお客様の特定の状況に当てはまるか否かを考慮に入れるべきであり、必要とあれば税務アドバイスマンも含めて専門家に助言を求めて下さい。本資料に記載されている投資対象の価格と価値、およびそれらもたらす収益は変動することがあります。過去の実績は将来のパフォーマンスを約束するものではありません。将来の収益は保証されているわけではなく、投資元本割れが生じることはあり得ます。為替変動は特定の投資の価格と価値、およびそれがもたらす収益にマイナスの影響を与えることがあります。

先物、オプション、およびその他派生商品に関する取引は大きなリスクを生むことがあり、すべての投資家に適切な取引ではありません。投資の際にはゴールドマン・サックスの担当者もしくはウェブサイト <http://www.theocc.com/about/publications/character-risks.jsp> を通じて入手可能なオプションに関する最新の開示資料をよくお読みください。オプションの買いつちや売りを組み合わせるスプレッドなどのオプション戦略では取引コストがかなり高くなる場合があります。関連資料をご希望の方はお申しつけください。

すべての調査資料は電子的発行手段により当社の顧客向け内部ウェブサイトですべての顧客に一斉に配布され、閲覧可能となります。調査資料のすべての内容が当社顧客向けに再配布されたり、第三者のアグリゲーターに提供されたりするわけではなく、ゴールドマン・サックスは第三者のアグリゲーターに



よる当社の調査資料の再配布に責任を負っているわけでもありません。特定の有価証券に関する入手可能なすべての調査資料またはデータについては、当社の営業担当者にお問い合わせいただくか、<http://360.gs.com> をご覧ください。

その他の開示事項については、<http://www.gs.com/research/hedge.html> をご参照いただくか、200 West Street, New York, NY 10282 のリサーチ・コンプライアンスから入手することができます。

#### 金融商品取引法第 37 条に定める事項の表示

本資料とともに、金融商品取引をご案内させていただく場合は、各金融商品取引の資料をよくお読みください。金融商品取引を行われる場合は、各商品等に所定の手数料等(たとえば、株式のお取引の場合には、約定代金に対し、事前にお客様と合意した手数料率の委託手数料および消費税、投資信託のお取引の場合には、銘柄ごとに設定された販売手数料および信託報酬等の諸経費、等)をご負担いただく場合があります。また、すべての金融商品には、関連する特殊リスクがあり、国内外の政治・経済・金融情勢、為替相場、株式相場、商品相場、金利水準等の市場情勢、発行体等の信用力、その他指標とされた原資産の変動により、多額の損失または支払い義務が生じるおそれがあります。さらに、デリバティブのお取引の場合には、弊社との合意により具体的な額が定まる保証金等をお客様に差し入れていただくこと、加えて、追加保証金等を差し入れていただく可能性もあり、こうした取引についてはお取引の額が保証金等の額を上回る可能性があります(お取引の額の保証金等の額に対する比率は、現時点では具体的条件が定まっていないため算出できません)。また、上記の指標とされた原資産の変動により、保証金等の額を上回る損失または支払い義務が生じるおそれがあります。さらに、取引の種類によっては、金融商品取引法施行令第 16 条第 1 項第 6 号が定める売付けの価格と買付けの価格に相当するものに差がある場合があります。なお、商品毎に手数料等およびリスクは異なりますので、当該商品等の契約締結前交付書面や目論見書またはお客様向け資料をよくお読みください。権利行使期間がある場合は権利を行使できる期間に制限がありますので留意が必要です。

期限前解約条項、自動消滅条項等の早期終了条項が付されている場合は、予定された終了日の前に取引が終了する可能性があります。

商号等：ゴールドマン・サックス証券株式会社 金融商品取引業者 関東財務局長(金商)第 69 号

加入協会：日本証券業協会、一般社団法人金融先物取引業協会、一般社団法人第二種金融商品取引業協会

#### ● 2014 ゴールドマン・サックス

本書の一部または全部を、ゴールドマン・サックス・グループ・インクの事前の書面による承諾がない限り、(i) 複写、写真複写、あるいはその他のいかなる手段において複製すること、または(ii) 再配布することを禁じます。