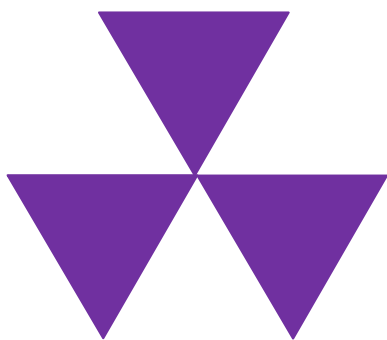


来る!!!!肉食女子企業の時代

～草食男子に日本は救えない!!??～

証券コード	銘柄名	取得金額(円)	投資比率(%)
4217	日立化成工業 (東証1部)	247,178	5%
4665	ダスキン (東証1部)	247,095	5%
4696	ワタベウェディング (東証1部)	246,510	5%
4776	サイボウズ (東証1部)	222,250	5%
4911	資生堂 (東証1部)	245,808	5%
4919	ミルボン (東証1部)	246,030	5%
5007	コスモ石油 (東証1部)	247,380	5%
7267	本田技研工業 (東証1部)	245,700	5%
7282	豊田合成 (東証1部)	247,000	5%
7951	ヤマハ (東証1部)	246,718	5%
8035	東京エレクトロン (東証1部)	245,440	5%
8153	モスフードサービス (東証1部)	246,670	5%
8253	クレディセゾン (東証1部)	246,648	5%
8267	イオン (東証1部)	247,080	5%
8385	伊予銀行 (東証1部)	246,623	5%
8386	百十四銀行 (東証1部)	247,180	5%
8519	ポケットカード (東証1部)	247,266	5%
8591	オリックス (東証1部)	245,180	5%
8766	東京海上ホールディングス (東証1部)	246,015	5%
9202	全日本空輸 (東証1部)	247,203	5%



ID : SL101507

同志社大学 3 回生

チームリーダー：岡西花織

チームメンバー：石川真理子

岡嶋美希

高嶋奈美

平口加奈子

指導教諭：新関三希代

目次

第1章 はじめに

第2章 女性労働力の有用性

第1節 女性労働に対する認識の変化

第2節 現在における女性労働力の有用性

第3章 スクリーニング

第1節 職場環境指標

第2節 支援制度指標

第3節 社会的認定指標

第4節 投資銘柄選定

第4章 肉食女子企業のユウイ性

第1節 肉食女子企業・非肉食女子企業の労働生産性の差

第2節 肉食女子指標と労働生産性

第3節 肉食女子指標と企業価値

第5章 肉食女子企業・非肉食女子企業の実態調査

第1節 近況調査

第2節 人材活用制度の調査

第3節 企業理念の調査

第4節 ヒアリング調査

第6章 おわりに

参考文献

第1章 はじめに

「草食男子」に「肉食女子」。昨年、これらの言葉が流行したことは、記憶に新しい。物事にガツガツしない男性が増える一方で、女性は積極的でエネルギーだ。これは現代社会も認めるところである。そんな現代女性の労働力は、企業にとって価値ある存在なのではなかろうか。そう考えた私たちは、現代における女性労働力の真価を問うとともに、女性労働力が企業のパフォーマンスにいかなる影響を与えるのかを分析することにした。以下に本論の構成を示す。まず第2章では、女性労働を取り巻く社会的環境の変遷をたどり、現代における女性労働力の有用性を確認する。ここでは、減少する男性労働の量を補い、また労働の質を確保するにあたって女性の労働力が有用であるということを示した。第3章では、投資銘柄のスクリーニング過程を述べる。第2章で女性労働力の有用性が示されたことに基づき、女性の労働力が十分に生かされ、女性が生き生きと働いている「肉食女子企業」を独自に定義し、ポートフォリオのテーマとした。スクリーニングでは、女性の雇用環境、特に女性労働を支える制度に重きをおいて各企業を点数付けし、得点上位20社を肉食女子企業として投資銘柄に決定した。一方、得点下位の20社を非肉食女子企業と定義した。第4章では、女性の労働力が企業のパフォーマンスにいかなる影響を与えるのかを分析する。具体的には、最小二乗法を用いた回帰分析により、女性の雇用環境と企業の労働生産性、また企業価値との関係性を分析した。いくつかの支援制度と労働生産性との間に正の相関があることが明らかにできた。第5章では、第3章の点数付より「肉食女子企業」とそうでない企業の各々の人材への取り組み姿勢を調べ比較する。主にCSR報告書・ヒアリング調査・最新の新聞記事を元に調査を行った。結果としてそれぞれ企業理念に共通点があることが見出せた。以上の分析から投資した20の銘柄には女性だけでなく男性も含めた全社員が末長く働ける環境を期待でき、そこに成長の伸びしろを再確認できた。

第2章 女性労働力の有用性

第1節 女性労働に対する認識の変化

「女性は家庭を守り、男性は外で働く。」それが常識であった時代から一変、今や働く女性の姿は珍しい存在ではなく、働くうえで男女の別なく能力を発揮できる環境が整っている点を強調する企業は少なくない。女性労働力に対する認識が変化した要因として、本論では以下の2つを取りあげる。1つ目は「男女雇用機会均等法」そして「男女共同参画社会基本法」の存在である。折しも昨年（2009年）に施行から10年を迎えたこれらの法律は、雇用分野において男女均等な機会及び待遇を確保することを、そして男女が対等な存在として社会活動に参加する機会が確保されることを求めてきた。

2つ目は、労働人口の減少という日本経済が直面している問題である。少子高齢化のあ

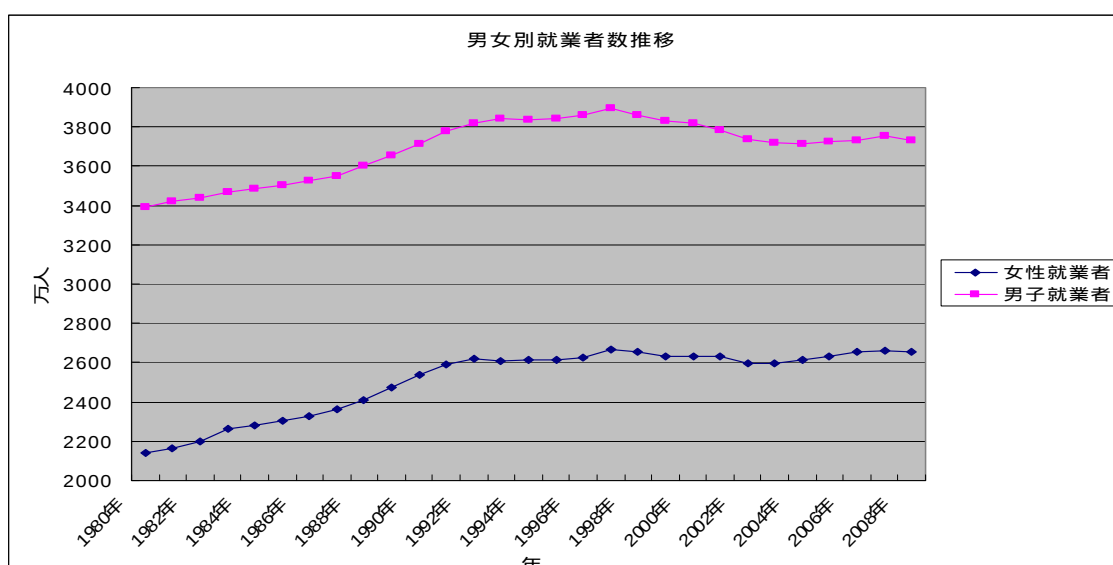
おりを受け、10年後の日本の労働人口は500万人も減少すると予測される中、労働力の確保は企業にとって重要課題である。

女性の社会的地位の確立を後押しする法と、労働力に対する需要の高まり。これらの社会的背景が、「労働を通じた女性の社会参加」に対する認識を肯定的なものへと変化させてきたといっていよう。

第2節 現代における女性労働力の有用性

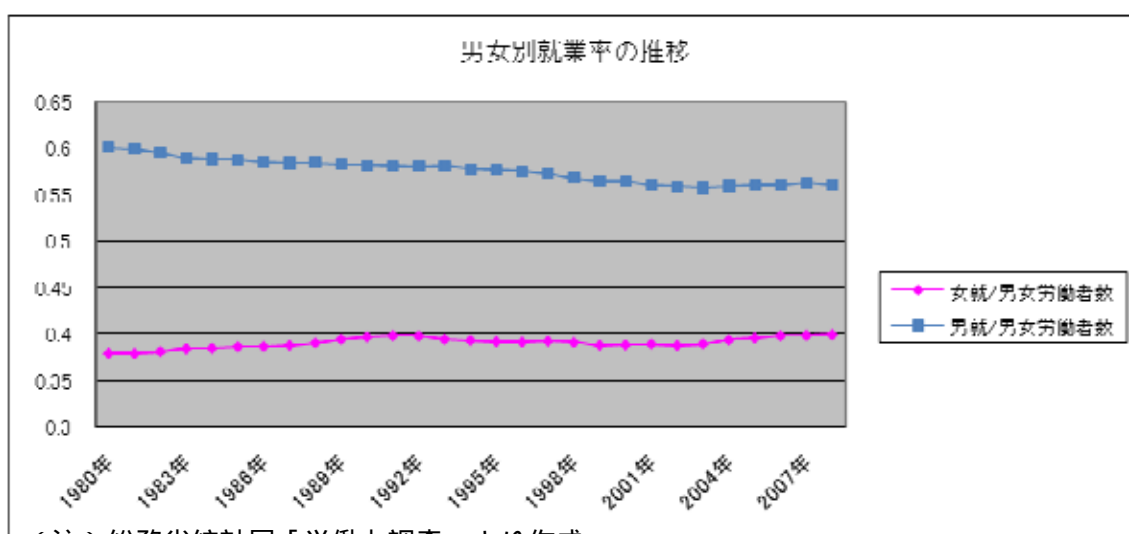
社会的認識が変化してきた中で、実際に女性労働力がどのような変遷をたどってきたのか、男女別就業者数推移・男女別就業率の推移のグラフを用いて示す。

< 図1 男女別就業者数の推移 >



(注) 総務省統計局「労働力調査」より作成

< 図2 男女別就業率 >

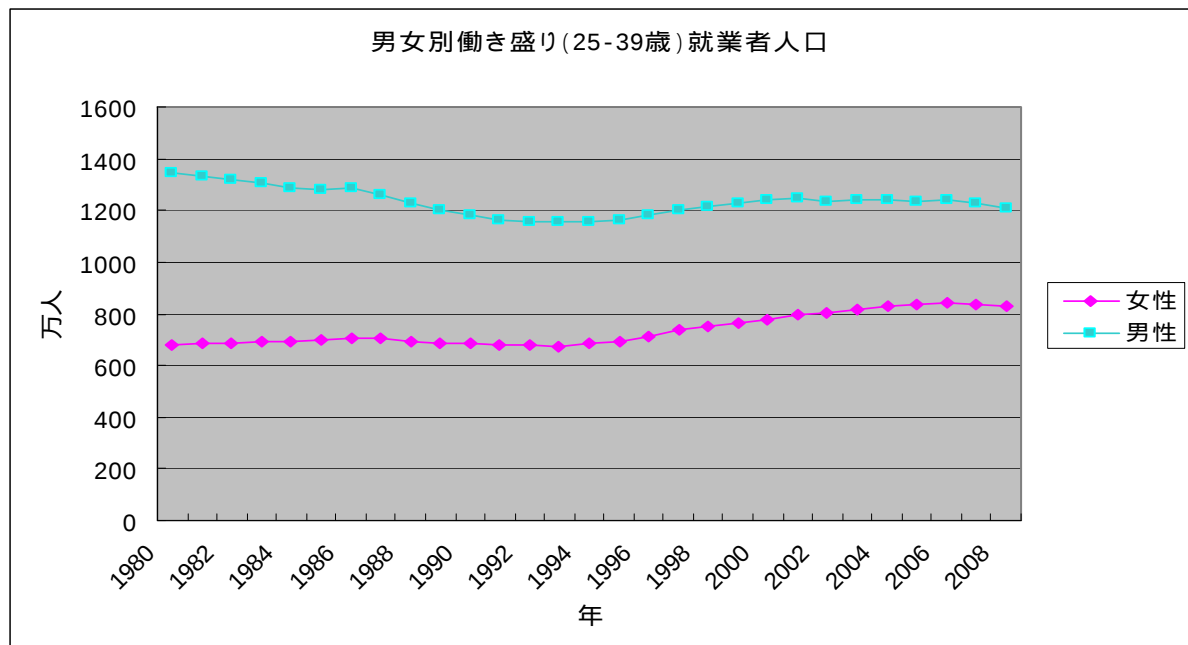


(注) 総務省統計局「労働力調査」より作成

この二つのグラフより、男性就業者は減少傾向、女性就業者は増加傾向にあることが読み取れる。

なぜ、働く男性が減り、働く女性が増えているのか。そこで私達は、女性労働力が有用な存在であるからこそ増加しているのではないかと考え、現代社会における女性労働力の有用性を「量的側面」および「質的側面」から検証することにした。まず、25 - 39 歳の就業者人口、いわゆる働き盛りの人口を男女別に見てみた。

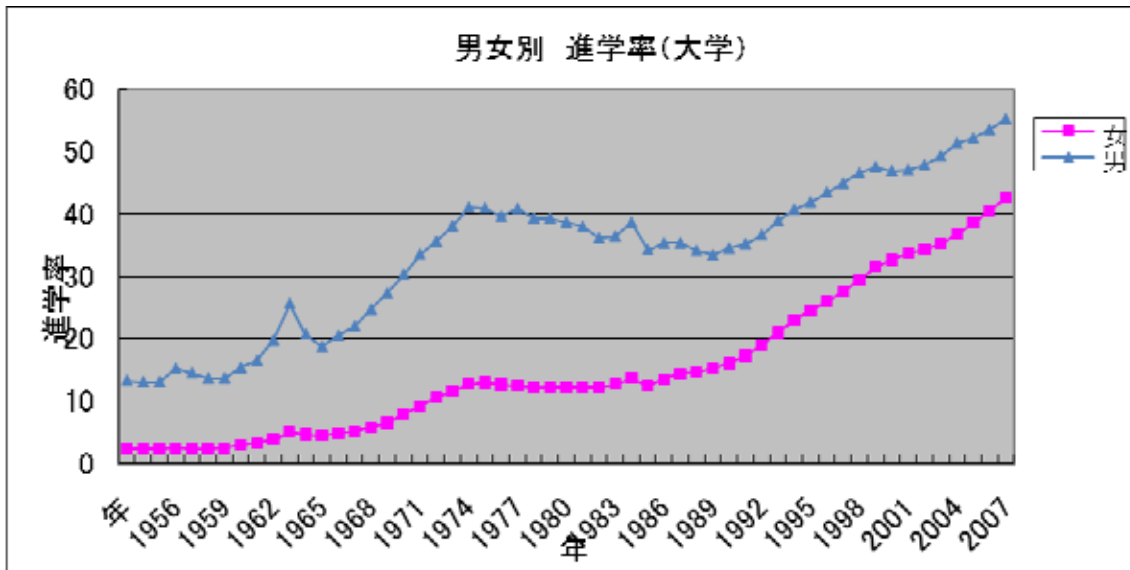
< 図 3 男女働き盛り (25 - 39 歳) 就業者人口 >



(注) 文部科学省[文部統計要覧]より作成

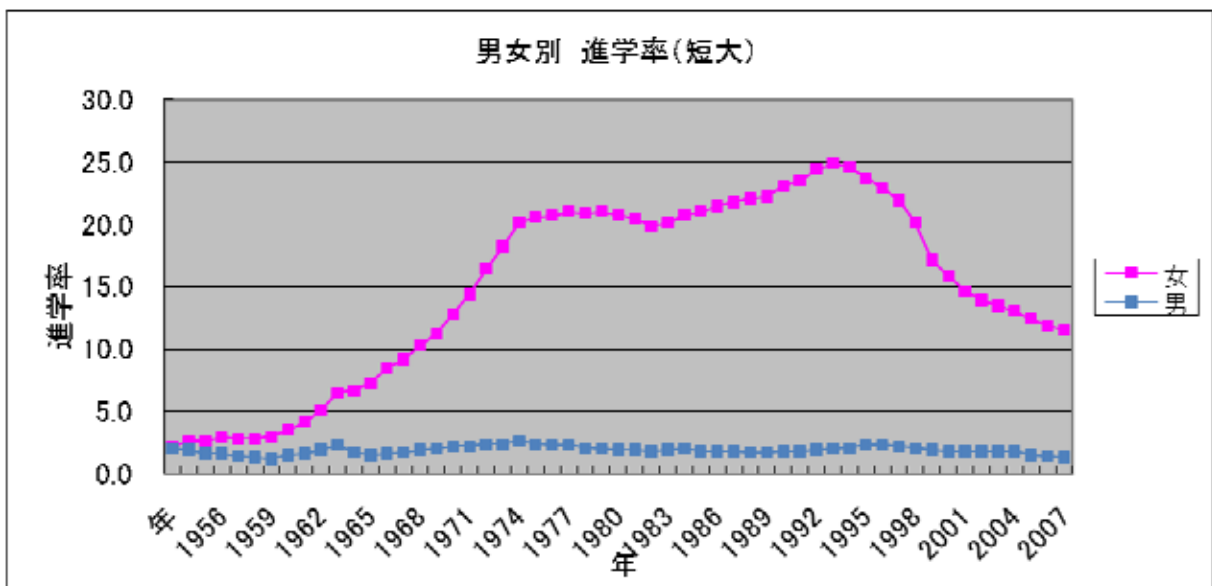
過去 28 年間に於いて働き盛りの男性就業者が約 200 万人も減少した一方、働き盛りの女性就業者は 100 万人の増加をみせ、減少した男性労働力を補ってきた。第一節で示したように、少子高齢化の影響による労働人口の減少が危惧される中で、特に働き盛りという労働力の中核においても女性労働力は有用な存在であると考えられる。(女性就業者が増えれば、2020 年には 500 万人減ると言われている雇用減少を 100 万人に抑えることができるという試算もあり、)労働人口の減少という現代社会の抱える問題を解決するためにも、女性労働力は社会から必要とされる存在であるといえる。このことから女性労働力の量的有用性が明らかとなった。次に、「質」的側面から女性労働力の有用性を検証した。第一に、男女別大学進学率のグラフを示す。

< 図 4 男女別進学率（大学） >



(注) 文部科学省[文部統計要覧]より作成

< 図 5 男女別進学率（短大） >

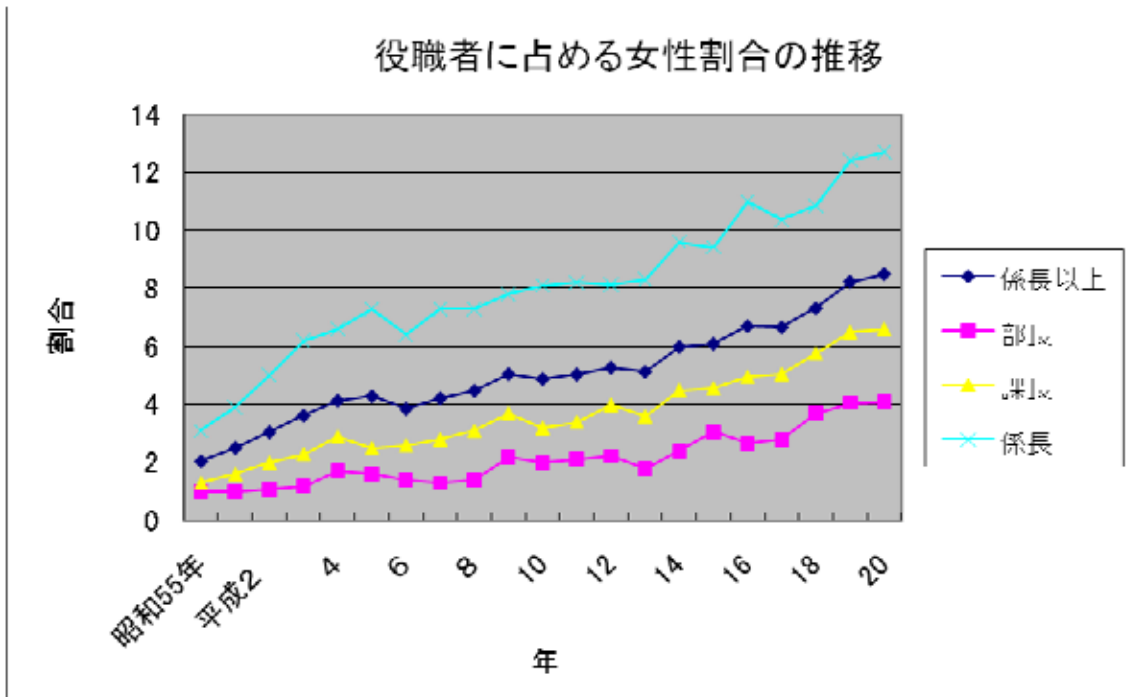


(注) 文部科学省[文部統計要覧]より作成

約 50 年前の日本では、女性が大学に行くことは稀で、大学進学率はほぼ 0%であったが、現在では男性にも劣らず 40%にもなっている。同じく短大進学率は、1992 年までは 25%まで推移したが 1992 年以降減少している。まず、ここに女性全体の高学歴化がうかがえる。

次に、役職者に占める女性割合の推移を示す。

< 図 6 役職者に占める女性割合の推移 >



(注) 厚生労働省[賃金構造基本統計調査]より作成

いまや女性も企業の役職に就いており、その数は大幅に増加してきている。また、平成18年度 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」によると、企業が女性を積極的に採用する理由として「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため」「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」「男女社員の能力発揮が生産性向上や競争力強化につながるため」がトップ3を占めた。このことより、企業が実際に女性労働力を評価していることがうかがえる。

以上のように女性の高学歴化が進み、その能力が評価されるようになってきたことから女性労働力の質的有用性が明らかになった。

第3章 スクリーニング

第1節 職場環境指標

本研究において、女性の労働力を存分に生かすことができ、女性がイキイキ働くことのできる企業を「肉食女子企業」として定義し、ポートフォリオ作成のテーマとした。肉食女子企業を選ぶにあたり、まず注目したのは各企業の「職場環境」である。特に女性の職場環境に影響を与えるものとして、女性比率・勤続年数差・女性管理職比率の3項目を「職場環境指標」と定義し、以下に詳細を述べる。

< 図 7 職場環境指標 >

女性比率
女性比率が高いということは、退職する女性が少ない、ということの表れと捉える事が出来る。また、同じ職場に女性が多いということは、仕事と育児の両立といった相談ができる相手が多いということでもある。したがって女性比率が高いほど「女性がイキイキと働ける環境」が整っていると考えられる。
勤続年数差
女性と男性を比較すると女性は結婚・出産というライフイベントの中で早期に退職しがちである。したがって勤続年数の差が少ないほど女性が長期的に勤務できる環境が整っていると考えられる。
女性管理職比率
企業で管理職を担うには、ある程度長期の勤務経験と責任を負うことが必要である。ゆえに女性管理職比率が高いことは、女性が長く勤めることができ、かつ責任のある業務において活躍できる職場環境が整っていることの表れである。

第 2 節 支援制度指標

次に注目したのは、各企業がいかに福利厚生制度を導入しているかということである。特に女性を支援する福利厚生制度として、私たちはフレックス勤務制度・短時間勤務制度・在宅勤務制度・金銭支援・産前産後休暇・育児休暇の 6 項目を選んだ。これら 6 項目を「支援制度指標」と定義し、以下に詳細を述べる。

< 図 8 支援制度指標 >

フレックス勤務制度
あらかじめ定められた一定期間の総労働時間の中で、出社・退社時間を各自の裁量にゆだねる勤務制度。個々人のライフスタイルにあわせて働くことができ、育児との両立を図りやすくする。
短時間勤務制度
出社時間を遅くする、または退社時間を早くするなど、欠勤を避けることが可能に。一例として朝子供を学校へと見送ってから出社する等が考えられる。
在宅勤務制度
インターネット等を活用しつつ、自宅で業務を行う。出社する必要がないため、幼少時の育児や介護時など自宅から離れられない際一助となる。
金銭支援
出産手当や託児所費用など、金銭の用途は多岐に渡る。育児の金銭面の負担軽減をはかる。企業が女性の出産を認め促進していると捉えられる。

産前産後休暇
出産のための休暇（制度）。労働基準法第65条において、産前は6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後は8週間の休業期間を確保することが義務付けられている。従って、法定休業以上の期間を確保している場合、評価の対象とした。
育児休暇
育児のための休暇。労働基準法67条において、子供が生まれてから「1歳の誕生日（公務員の場合は3歳の誕生日）の前日までの間」、連続して休みを取ることができる法定以上の休業期間を確保している場合、評価の対象とした。

第3節 社会的認定指標

最後に、各企業の職場環境整備・制度等に対する客観的な評価に注目した。以下に示す2項目はいずれも仕事と家庭の両立を支援し、実際に結果を残している企業のみが取得できる公的な認定であるため、評価の対象とした。

< 図9 社会的認定指標 >

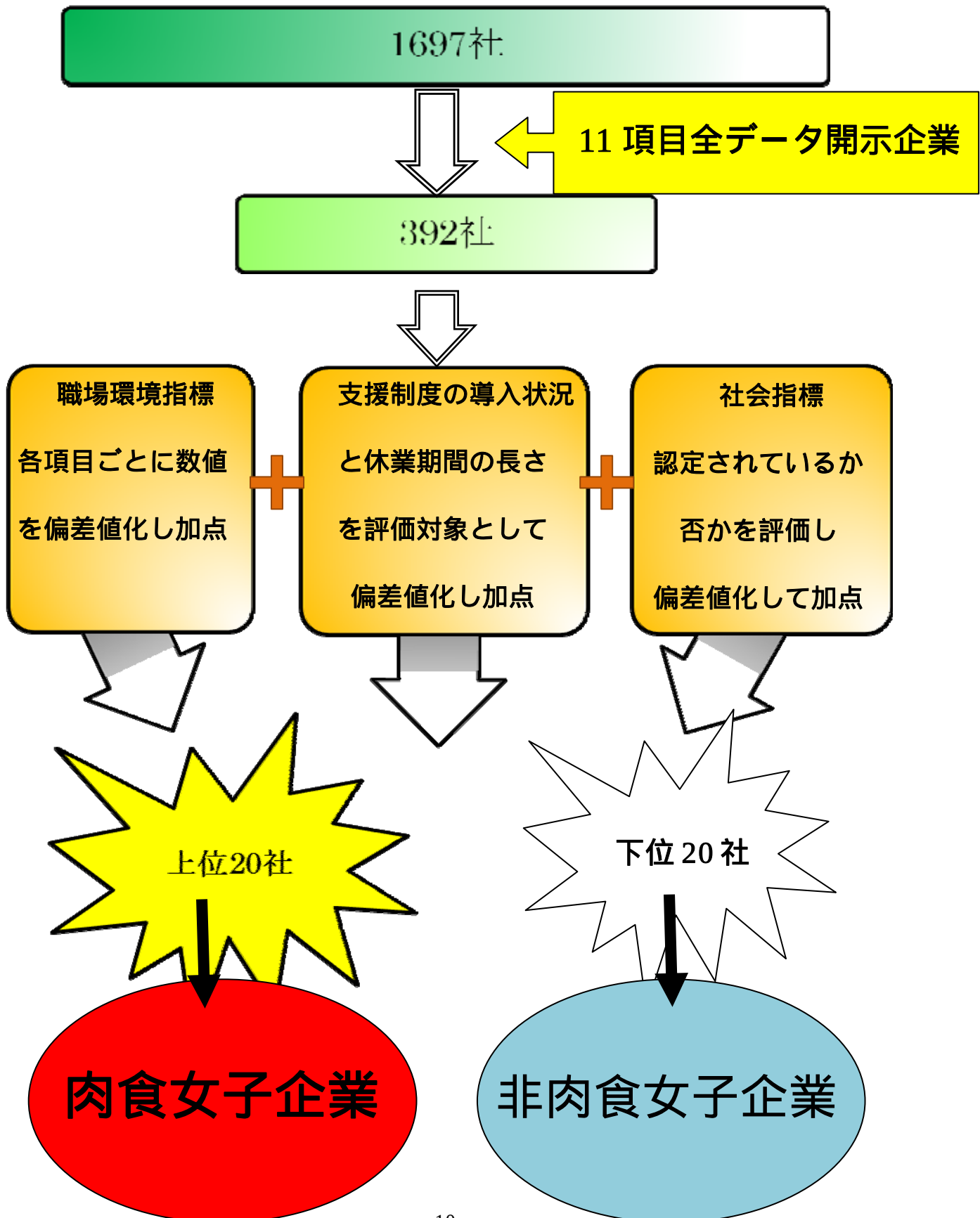
くるみん
少子化対策を計り、子育て支援など一定の基準を満たしている企業。支援の結果が一定の要件を満たす場合に、厚生労働大臣によって認定を受ける。
ファミリーフレンドリー企業
仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業。厚生労働省によって表彰される。

以上の11項目の指標を総称して「肉食女子指標」と定義する。

第4節 投資銘柄決定の過程

以上の肉食女子指標を以って企業を評価し、投資銘柄を決定する。『肉食女子企業』たる福利厚生制度をとるに十分な財務力を持つ企業、そして各企業の長期的な取り組みを評価する目線を持つ投資家が最も多く存在する市場は東証一部であると考え、対象企業は東証一部上場企業に限定した。東証一部上場企業のうち、女性社員数や福利厚生制度に関するデータを開示している企業は思いのほか少なく、肉食女子指標すべてのデータがそろったのは1697社中329社であった。次に、指標を点数化する作業を行った。以下にその方法を詳しく示す。

<図 10 スクリーニング方法>



このようにして点数付けを行った後、得点上位 20 社を肉食女子企業として投資銘柄に決定した。また、得点下位 20 社を「非肉食女子企業」とした。上位 20 社の中で点数にあまり差がなかったため、投資配分は均等にした。

第 4 章 肉食女子企業のユウイ性

第 1 節 肉食女子・非肉食女子企業の労働生産性の差

私たちが選出した肉食女子企業は女性の労働力を生かしている、すなわち引き出しているはずである。この仮定に基づき、肉食女子企業と非肉食女子企業の労働生産性に差があるか否かを検証した。具体的には、各社の過去 10 年の労働生産性のデータを集め、平均値の差の検定を行った。必要なデータはすべて日経 NEEDS から収集した。以下にその結果を示す。

< 表 1 労働生産性の差の検定結果 >

表 1
肉食女子企業労働生産性...2805.668882
非肉食女子企業労働生産性...1590.197611
有意確率 (P 値) ...0.046715140142363

以上より両側検定で、有意水準 10% で有意な結果が出た。つまり、肉食女子企業の労働生産性におけるユウイ (優位) 性が明示された。

第 2 節 肉食女子指標と労働生産性

第 1 節の分析結果から、肉食女子指標と労働生産性には何らかの関係があると考えられた。そこで、いずれの指標が労働生産性に大きな影響を与えているのかを分析した。具体的には、392 社の 2007 年度の労働生産性を被説明変数、肉食女子指標のうち 2 項目を説明変数として、最小二乗法による回帰分析を行った。以下に 10% の水準で優位な結果が出たものを示す。

< 図 11 労働生産性分析結果 >

①労働生産性=金融支援+継続年数差

[推定式]: $LAB2007 = c + \alpha * KANE + \beta * SA$

LAB2007: 労働生産性 (2007 年度)

c: 定数

KANE: 金融支援

SA: 継続年数

データ数: 392 社

[推定結果]:

LAB2007 = 3822.79210009 + 1331.25955664 * KANE - 148.996650436 * SA

(7.580818)

(1.831940)

(1.714882)

(): t 値の絶対値

決定係数: 0.028820

②労働生産性＝女性比率＋金銭支援

[推定式]: $LAB2007 = c + \alpha \cdot HIRITSU + \beta \cdot KANE$

LAB2007:労働生産性(2007年度)

c:定数

HIRITSU:女性比率

KANE:金銭支援

データ数:392社

[推定結果]:

$LAB2007 = 1725.26717954 + 3416.60781403 \cdot HIRITSU + 1408.3779853 \cdot KANE$
(3.854106) (1.857883) (2.572972)

(): t値の絶対値

決定係数: 0.028549

③労働生産性＝勤続年数差＋育休

[推定式]: $LAB2007 = c + \alpha \cdot SA + \beta \cdot IKUJ$

LAB2007:労働生産性(2007年度)

c:定数

SA:勤続年数

IKUJ:育児休暇

データ数:392社

[推定結果]:

$LAB2007 = 1875.26568159 - 161.584277442 \cdot SA + 73.7381544314 \cdot IKUJ$
(2.407344) (1.963598) (2.401226)

(): t値の絶対値

決定係数: 0.030206

分析結果 において勤続年数差の係数は負の値であり、男女勤続年数差が小さいほど労働生産性は高くなるといえる。また分析結果 においては女性比率・育児休暇・金銭支援の係数はいずれも正の値であり、これら3つの項目が労働生産性に正の影響を及ぼしてい

るのだとわかった。以上より、肉食女子指標には労働生産性に影響を与えうる項目が存在することが明示できた。

第3節 肉食女子指標と企業価値

次に、指標は企業価値に影響を与えるのかを検証する。企業価値には各指標のデータと同じ年度の時価総額を用いた。企業価値を被説明変数とし、説明変数の1つに売上高営業収益を固定し、それに各制度を組み合わせる回帰分析を行った。10%の水準で有意な結果が出たものは金銭支援のみであった。

< 図12 企業価値分析結果 >

④時価総額=売上高営業収益+金銭支援

推定式]: $JKA2007 = \alpha + \alpha \cdot URIAGEDAKA + \beta \cdot KANE$

JKA2007: 時価総額(2007年度)

α : 定数

KANE: 金銭支援

URIAGEDAKA: 売上高営業収益

データ数: 392社

[推定結果]:

$JKA2007 = 107871.43662 + 0.338365827335 \cdot URIAGEDAKA + 283586.226179 \cdot KANE$

(4.104535)

(6.524906)

(2.298944)

(): t値の絶対値

決定係数: 0.071354

から の分析結果から、肉食女子指標は企業の労働生産性や企業価値に、良い影響を与えることがわかった。よって、肉食女子指標に挙げている支援策等は、企業に金銭的な負担を強いることもあるが、人的資本を最大限に活用するという面で、ユウイ（有意）であるといえよう。

第5章 肉食女子企業・非肉食女子企業の比較

第1節 最新情報の調査

以上、女性に特化した制度について検証してきたが、本章では人材に対する取り組み、つまり福利厚生制度全体にまで視野を広げ、肉食女子企業の実態を分析する。調査対象は、肉食女子企業・非肉食女子企業の計40社である。

まず、企業が行う福利厚生についての最新情報を得るために新聞記事の検索を行った。

日経テレコンで「上位・下位の社名＋女性」で40回の検索を行った結果、以下に示す8件の記事を確認することができた。いずれも肉食女子企業に関係する記事であり、非肉食女子企業に関する記事は0件であった。記事の詳細は以下の通りである。

< 図 13 記事の内容 >

日立化成工業

卓球ファイナル、日立化成が女子総合優勝。

（日本経済新聞 卓球ファイナル、日立化成が女子総合優勝
2009年12月21日朝刊33ページ）

サイボウズ

出産・育児の休業期間を最長6年としたり、働き方の違う2種類のコースを設けた。採用を巡っては「高学歴でも考え方で合わなければ採用しない。後で失望して辞められるよりいい」と、人柄を重視していると表明。

（日本経済新聞 関西経済特集——公開討論会（ベンチャー2009KANSAI）
2009年12月8日朝刊31ページ）

本田技研工業

社内交流費の支給。

（日経産業新聞 調査から（4）社内交流費用補助、1人当たり平均額
（働きやすい会社2009）2009年9月11日19ページ）

資生堂

職場復帰する前後の支援を手厚くし、気兼ねなく休業できる環境を整えた。「代替要員制度」など、就業時間を柔軟に決められる。08年度中に出産・育児を経験した女性社員のうち、年度末の職場在籍率は9割を超している。

（日経産業新聞 調査から（2）女性の育児休業実績（働きやすい会社
2009）2009年9月9日19ページ）

東京海上ホールディングス

働く側に配慮ランキング2位獲得。(東京海上日動)

(日本経済新聞 働きやすい会社2009 パナソニック2年ぶり首位、子育て・健康管理に配慮 2009年09月07日 朝刊11ページ)

ワタベウェディング

渡部隆夫ワタベウェディング会長がフォーラム「京都からの提言、これからの社会のために～子どもたちに伝えたいこと」基調講演。パネル討論「子どもたちを導く切札」

(日本経済新聞 人間文化セミナー、人材採用に関する施策説明会、他(経済が이드ガイド) 2009年8月6日 地方経済面(近畿特集) 31ページ)

ダスキン

2009年8月1日から育児や介護など家庭内の事情で退職した社員が利用できる退職者復職制度を初めて導入する。

(日経産業新聞 育児・介護で退職の正社員、ダスキンが復職制度、あす導入。 2009年7月31日23ページ)

東京エレクトロン

育児休業制度の拡充。育児対応勤務、子育て支援金制度の導入。男性の育児休暇取得の推進。

(日経産業新聞 東京エレクトロン——育休・時短、現場に応え延長(両立支援の現場) 2009年6月30日21ページ)

第2節 採用制度の調査

さらに、肉食女子企業・非肉食女子企業おのののの人材に対する取り組みを知るため、実際に採用している制度を詳しく調べて比較し表にまとめた。表の項目の説明は以下の通りである。

< 図 14 項目の説明 >

両立支援	くるみんマークの取得、「につけい子育て支援大賞」受賞*1、ファミリー・フレンドリー企業、マタニティ休暇、看護休暇、介護休職、結婚・出産・育児・介護等で退職した社員の再雇用や就職支援、時間外・深夜労働の制限などワークライフバランスの支援
女性の活躍促進	女性のキャリアアップ支援、女性の総合職の採用拡大、管理職への積極的な登用、男女差のほとんどない平均勤続年数、職場の意識改革、風土の醸成、女性向け各種研修の企画、実施など
人材育成	グループ人材公募制度、FA 制度*2、階層別研修の充実など
雇用	障害者・高齢者・多国籍雇用の推進、定年退職後の再雇用など
人権尊重	人権教育、ハラスメントの防止など
健康・安全	労働安全衛生マネジメントシステムの導入、過重労働の禁止、特定健康診断の実施、禁煙サポート、その他社員のヘルスケアなど
コミュニケーション	社員意識調査、部活動やサークル・クラブ活動、カルチャースクール、社員同士の親交を深める機会の設置、風通しのよい制度などの充実

* 1 につけい子育て支援大賞・・・日本経済新聞社による、働く場としての企業、地域で大きな役割を果たす地方自治体、そして子育てしやすい社会づくりに努める民間団体・住民グループの三者からそれぞれ優れた取り組みをしている企業や団体。

* 2 FA 制度・・・別の職場で自分の専門性を活かしたいといった意欲ある従業員の希望を実現する制度

比較の表は以下の通りである。右の合計は 1 社の中で何個の制度を採用しているか、下の合計はある 1 つの制度について 20 社中何社採用しているかを示す。

<表 2 肉食女子企業制度導入状況>

上位/項目	両立支援	女性の活躍促進	人材育成	雇用	人権尊重	健康・安全	コミュニケーション	合計
サイボウズ	○	×	×	×	×	×	○	2
日立化成工業	○	○	○	○	○	○	×	6
モスフード	○	○	×	○	×	×	×	3
本田技研工業	○	×	○	○	○	○	○	6
ワタベウエディング	×	×	×	×	×	×	×	0
ダスキン	○	×	×	×	×	○	×	2
コスモ石油	○	×	○	○	○	○	×	5
豊田合成	○	×	○	○	×	○	○	5
ヤマハ	○	○	○	○	○	○	×	6
東京エレクトロン	×	×	○	×	×	×	×	1
ミルボン	○	○	○	×	×	○	○	5
オリックス	○	×	○	○	×	×	○	4
クレディセゾン	○	○	○	○	×	×	○	5
イオン	×	×	○	○	×	×	×	2
東京海上ホールディングス	○	○	○	○	○	×	×	5
資生堂	○	○	○	○	×	○	×	5
百十四銀行	○	○	○	×	×	×	×	3
ポケットカード	○	○	○	○	×	×	×	4
伊予銀行	○	×	○	×	×	×	○	3
全日本空輸	○	○	○	○	○	○	○	7
合計	17	10	16	13	6	9	8	79

<表 3 非肉食女子企業制度導入状況>

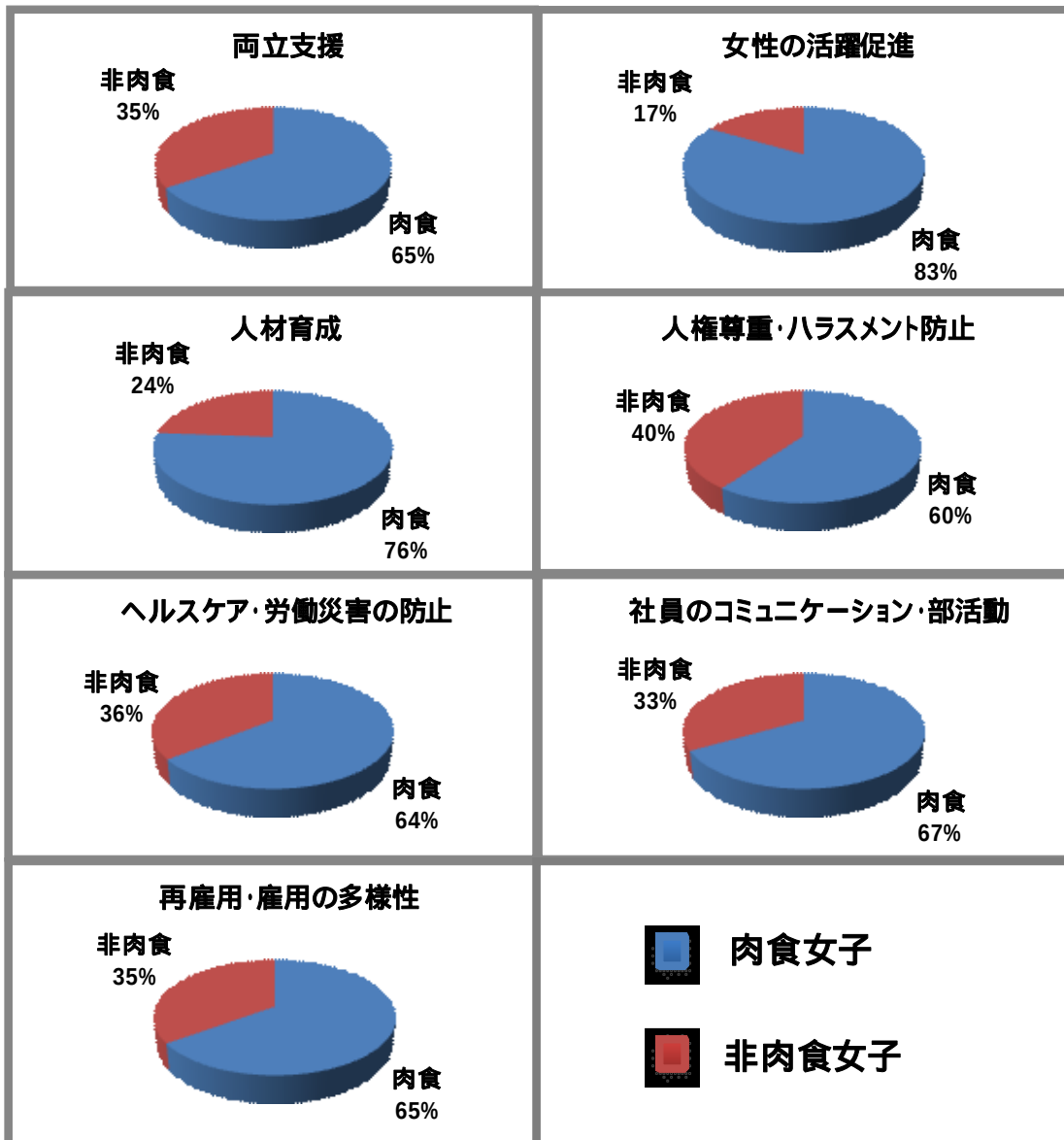
下位/項目	両立支援	女性の活躍促進	人材育成	雇用	人権尊重	健康・安全	コミュニケーション	合計
近鉄エクスプレス	○	×	×	○	×	×	×	2
大豊建設	×	×	×	×	×	○	×	1
コーセー	×	×	×	×	×	×	×	0
レナウン	○	×	×	×	×	×	×	1
D I C	○	○	×	○	○	×	×	4
アサツーディ・ケイ	×	×	×	○	×	×	×	1
日本デジタル研究所	×	×	×	×	×	×	○	1
図書印刷	×	×	×	×	×	×	×	0
共同印刷	○	×	×	×	○	×	×	2
昭和電工	○	○	○	○	○	○	×	6
メイテック	×	×	×	×	×	×	○	1
カネカ	○	×	○	○	○	○	×	5
東洋インキ製造	○	×	○	○	×	○	○	5
ダイセル化学工業	×	×	○	×	×	×	×	1
電通	○	×	×	×	×	×	×	1
東京テアトル	×	×	×	×	×	×	×	0
七十七銀行	×	×	×	×	×	×	×	0
東海運	×	×	×	×	×	×	×	0
テイ・エス テック	×	×	×	○	×	×	○	2
セントラル硝子	○	×	○	×	×	○	×	3
合計	9	2	5	7	4	5	4	36

<採用制度の個数の20社平均の比較>

肉食女子企業平均：3.59 個

非肉食女子企業平均：1.8 個

< 図 15 1つの制度について何社中何社行っているか比較 >



肉食女子企業のほうが非肉食女子企業より多くの種類の制度を整えており、従業員の労働環境の補助について柔軟な姿勢をとっていることは歴然としている。

第3節 企業理念の調査

次に、肉食女子企業・非肉食女子企業の企業理念に注目し、比較を行った。人材活用制度の導入状況に差がみられたことを受け、肉食女子企業・非肉食女子企業に特有の企業理念が見出せるのではないかと考えたからである。

<表4 企業理念比較>

項目	肉食女子企業理念	非肉食女子企業理念
経営について	お客様重視、サービス、新たな価値の創造	顧客満足度、製品の品質や技術、収益性、コスト削減
CSR について	環境や社会への貢献	環境や地域への調和
人材について	チームワーク、協力	独立、経営者視点、チャレンジ

それぞれに上記のような共通項が見られた。上位と下位で比較すると、CSR についてはあまり違いが見られなかったものの、「経営」や「人材」については共通した相違点が見出せた。

経営については、「顧客重視」という点で同じ方向性を持ちながら、肉食企業は「サービス」、非肉食企業は「品質や技術」を大切にするという相違点がみられた。また、多くの非肉食女子企業は自社ホームページ等において 経営者・株主様へ の項目に企業理念を記載しており、「収益性」「コスト削減」という理念とともに顧客だけでなく株主も重視する姿勢がみられた。人材については、肉食女子企業は「チームワーク」「協力」といった全員で事業を行う姿勢の記述が多くみられた。一方、非肉食女子企業には「独立」「経営者視点」「チャレンジ」といった個人を尊重する風潮があるようだ。

以上より、肉食女子企業・非肉食女子企業にはそれぞれ特有の企業理念があることがわかった。

第4節 ヒアリング調査

私たちは、企業HPやCSR報告書・新聞記事では不十分な「現場の生の声」を知りたいと思い、ヒアリング調査の必要性を感じた。折しも私たちは大学3年生、幸運にも就職活動を通して社員の方に直接質疑できる機会を得られた。肉食企業2社の詳細を以下に記述する。

<図16 株式会社ダスキンのヒアリング調査>

Q1. 御社は非常に女性社員への支援策が充実しています。そういった支援策の充実はいつごろから図られているのでしょうか？

A. 当社は、雇用機会均等法が施行される以前から、『女性が働きやすい職場』を意識して制度の充実を図ってきました。

Q2. それはなぜ可能だったのでしょうか？

A. もとから、女性社員が50%弱と、他社に比べて多いことが関係していたのかもしれないね。今も女性社員の中で職場環境を整えるプロジェクトチームが充足し、より良い環境を整えるために活躍しています。

Q3. なるほど、プロジェクト活動に対する男性社員の反応は？

A. 全社全体が背中を押しているような感じだと思います。女性の働く環境が整えられれば、自然と男性も働きやすさを感じるものです。

Q4. 職場では男女の差はありますか？

A. 今となっては多くの会社で平等になっていると思いますが、当社は仕事内容・給与といった点で昔から男女に差はありません。

**Q5. 御社は“女性労働”をどのように捉えていますか？
これから重視していきますか？**

A. 個人の能力の差があると思います。しかし女性はきめ細かい気配りができる方が多いですね。また職場には異なる性別の社員がいることで、発想が凝り固まることを防いでくれると思います。これからは管理職にも一定以上の女性社員を含むことを社内の方針としています。女性労働には期待しています。

< 図 17 ミルボンのヒアリング調査 >

**Q1. 御社は非常に女性社員への支援策が充実しています。
そういった支援策の充実はいつごろから図られているのでしょうか？**

A. ミルボンは小さな会社から始まりました。会社内の意思疎通の良さは創業から変わらず、それが影響しているのかもしれませんが。

**Q2. 営業と研究の連携も強みだそうですね。
今後どのような人材を求めているのでしょうか？**

A. 男女問わず、国際感覚が身につけているのはもちろんのこと、チャレンジ精神旺盛、且つなによりもチームワークを重要視する人材を求めています。

以上のヒアリング調査を通して、男女の性差なく活躍できる雰囲気を感じ取ることができた。また、肉食女子企業には、女性はもちろん男性も含めた全社員の労働力を引き出す環境を持ち合わせていることが分かった。

以上の分析より、私たちの定義した「肉食女子企業」は人的環境が整っていることがわかった。そこに成長の伸びしろを、期待することができるといえよう。

第6章 おわりに

現代女性の労働力は、企業にとって価値ある存在なのではないか。そう考えた私たちは、現代における女性労働力の真価を問うとともに、女性労働力が企業のパフォーマンスにいかなる影響を与えるのかを分析することにした。まず、男女働き盛り（25 - 39 歳）就業者人口・大学および短大の男女別進学率のグラフ等を用いて、労働力人口の減少・女性の高学歴化を示し、現代社会における女性労働力の有用性を「量的側面」および「質的側面」から検証した。そして女性の労働力を存分に生かすことができ、女性がイキイキ働くことのできる企業を「肉食女子企業」と定義し、ポートフォリオ作成のテーマにした。投資銘柄の選定は、「肉食女子指標」という評価基準を用い、点数付けをした。この指標は 職場環境指標 支援制度指標 社会的認定指標の 3 つの視点をもとに独自に作成した。東証 1 部上場企業をこの指標を持って評価し、上位 20 社を肉食女子企業、下位 20 社を「非肉食女子企業」とし、投資対象を肉食女子企業とした。次に、肉食女子企業は女性の労働力を生かし、引き出しているという仮定に基づき、過去 10 年分の労働生産性の平均値の差の検定を用い、非肉食女子企業よりも肉食女子企業が優位であることを証明した。そして、肉食女子企業ゆえんたる肉食女子指標が労働生産性・企業価値に及ぼす影響を検証するため、最小二乗法による回帰分析を用いたところ金銭支援・勤続年数差・育児休暇・女性比率の 4 つに有意な結果が得られた。最後に肉食女子企業と非肉食女子企業の実態を、CSR 報告書・ヒアリング調査・最新の新聞記事を元に調査し比較した。その結果、両者特有の共通点を見いだせた。

ストックリーグを通して、各企業の職場環境や制度等の長期に渡る取り組みを考慮した投資行動を取ることが、女性も男性もイキイキと働ける快適な職場環境づくり、ひいてはよりよい社会の実現にもつながっていくということを学んだ。それだけでなく将来社会人として生きていく一女性として、現代社会における女性労働力の有用性を確認できた喜びと共に、これからの日本経済、世界経済を牽引する存在となる希望と責任とを感じた。日経ストックリーグへの参加を通して経済学的視点から己の存在意義を確かめられたことは、就職活動の只中にある我々にとって大きな喜びであった。以前にもまして社会に貢献できるような人材として、自身を磨こうという抱負を抱かせた。末筆にはなるが、このような貴重な経験を与えて下さった日経ストックリーグと、最後までご指導してくださった新聞教授に心から感謝します。

参考 URL

総務省統計局 <http://www.stat.go.jp/>
文部科学省 <http://www.mext.go.jp/>
厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/>
DIC <http://www.dic.co.jp/>
近鉄エクスプレス HP, <http://www.kwe.co.jp/>
大豊建設 HP, <http://www.daiho.co.jp/>
株式会社コーセー HP, <http://www.kose.co.jp/jp/ja/index.html>
株式会社レナウン HP, <http://www.renown.com/>
アサツーディ・ケイ HP, http://www.adk.jp/index_ja.html
日本デジタル研究所 HP, <http://www.jdl.co.jp/>
図書印刷株式会社 HP, <http://www.tosho.co.jp/>
共同印刷株式会社 HP, <http://www.kyodoprinting.co.jp/>
昭和電工株式会社 HP, <http://www.sdk.co.jp/>
メイテック HP, <http://www.meitec.co.jp/>
株式会社カネカ HP, <http://www.kaneka.co.jp/>
東洋インキ製造株式会社 HP, <http://www.toyoink.co.jp/>
ダイセル化学工業株式会社 HP, <http://www.daicel.co.jp/>
電通 HP, <http://www.dentsu.co.jp/>
東京テアトル株式会社 HP, <http://www.theatres.co.jp/>
七十七銀行 HP, <http://www.77bank.co.jp/>
東海運株式会社 HP, <http://www.azumaship.co.jp/>
テイ・エス テック株式会社 HP, <http://www.tstech.co.jp/>
セントラル硝子株式会社 HP, <http://www.cgco.co.jp/>
日立化成工業株式会社 HP, <http://www.hitachi-chem.co.jp/japanese/index.html>
株式会社ダスキン HP, <http://www.duskin.co.jp/>
ワタベウエディング HP, <http://www.watabe-wedding.co.jp/>
サイボウズ株式会社 HP, <http://cybozu.co.jp/>
資生堂 HP, <http://www.shiseido.co.jp/>
ミルボン HP, <http://www.milbon.co.jp/>
コスモ石油 HP, <http://www.cosmo-oil.co.jp/>
本田技研工業株式会社 HP, <http://www.honda.co.jp/>
豊田合成 HP, <http://www.toyoda-gosei.co.jp/>
ヤマハ株式会社 HP, <http://www.yamaha.co.jp/>
東京エレクトロン株式会社 HP, <http://www.tel.co.jp/>
モスフードサービス HP, <http://www.mos.co.jp/index.php>

クレディセゾン HP, <http://www.saisoncard.co.jp/>
イオン HP, <http://www.aeon.info/>
伊予銀行 HP, <http://www.iyobank.co.jp/>
百十四銀行 HP, <http://www.114bank.co.jp/>
ポケットカード株式会社 HP, <http://www.pocketcard.co.jp/home.shtml>
オリックス HP, <http://www.orix-sec.co.jp/>
東京海上ホールディングス HP, <http://www.tokiomarinehd.com/>
全日本空輸 HP, <http://www.ana.co.jp/>