

Gender-Free

～Shining Lady～

応募区分 中学部門
学校名 市立札幌開成中等教育学校
チームID SL801503
チーム名 莓ちゃんと林檎くん
メンバー 森尾 隼士 (リーダー)
高山 友佑
中田 蘭瑠
堀内 菜月
指導教員 宮谷 光輝

・ 要旨

現在、世界では男女平等を目指す動きが活発になっている。これを受けて、徐々に男女の平等を目指し国や企業で女性の社会進出をサポートする動きが行われている。私たちは将来を見据えて、女性の社会進出を進めるべきだと考え、女性の社会進出に貢献している企業のポートフォリオを作成した。女性が社会に積極的に加わることによって、労働力の確保や、女性の視点から見た革新的な製品やサービスにつながる。女性の社会進出は日本に良い影響をもたらすだろう。加えて、女性の社会進出が進み男女の平等がなされれば、性別を問わずに能力を活かし活躍することが可能になる。誰もが平等に自分の能力を活かすチャンスがある社会こそが、将来私たちが目指すべき社会なのではないだろうか。

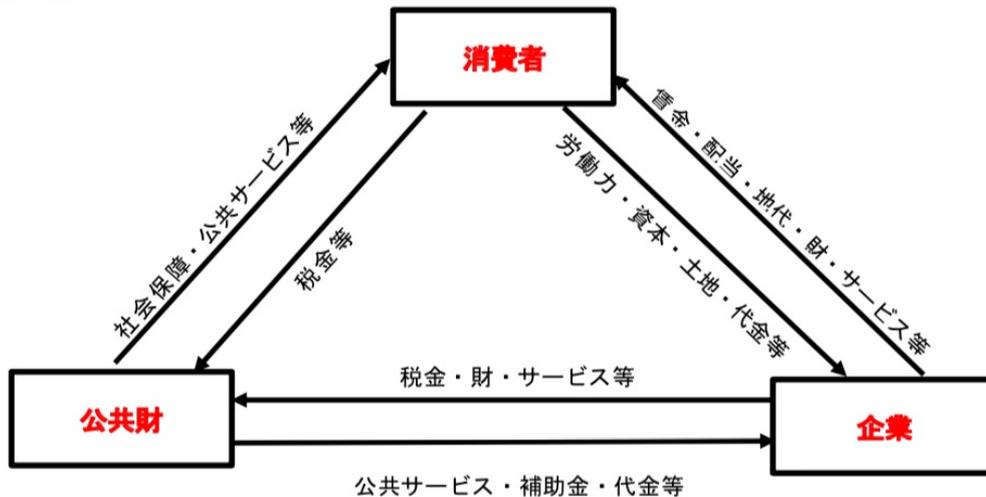
・ 目次

要旨・目次	P.2
基礎学習	P.3
1 テーマ決定までの道のり	P.5
2 投資テーマの決定	P.6
3 身近な地域の調査	P.6
4 「女性の社会進出」の現状	P.8
5 「女性の社会進出」に必要なこと	P.9
6 スクリーニングの解説	P.10
7 投資すべき企業	P.14
8 株の値動き	P.22
9 企業への電話インタビュー	P.24
10 投資家へのアピール	P.25
11 日経STOCKリーグを通して学んだこと	P.26
12 わたしたちにできること	P.28
13 参考文献	P.29

【基礎学習(必須)】

*別添の学習ガイドブックをチーム全員がしっかり読んだ上で、必ず、すべての設問に解答してください

- 1 経済とは、(財)や(サービス)を生産し、流通させ、消費することをいう。
- 2 下の図は、一国の経済を構成する経済主体間の主な関係を示している。空欄の3つの各主体は何か？



- 3 「人口減少社会」に関する次の説明文のうち、誤っているものは？
(a)
- a. 日本の出生数は、これまで100万人を下回った年はない。
 - b. 日本の総人口のピークは2008年の1億2808万人である。
 - c. 消滅可能性都市とは、少子化や人口流出が止まらず、将来、消滅する可能性のある自治体のことを指す。
 - d. 人口減少は、消費、貯蓄(投資)、生産などに関わる人が減ることにつながり、経済への影響は大きい。
- 4 政府では、一人ひとりの意思や能力、個々の事情などに応じて(柔軟な働き方)を選択できる社会を目指す「働き方改革」を進めることで、人々の(ワーク・ライフ・バランス)の実現と(生産性)を両立できる企業文化や風土をつくろうとしている。
- 5 近年、性別や年齢、言語、宗教、民族など(多様な視点)を持ったメンバーで企業などの組織を構成した方がパフォーマンスが上がるという考え方から、(ダイバーシティ)の重要性が指摘されている。

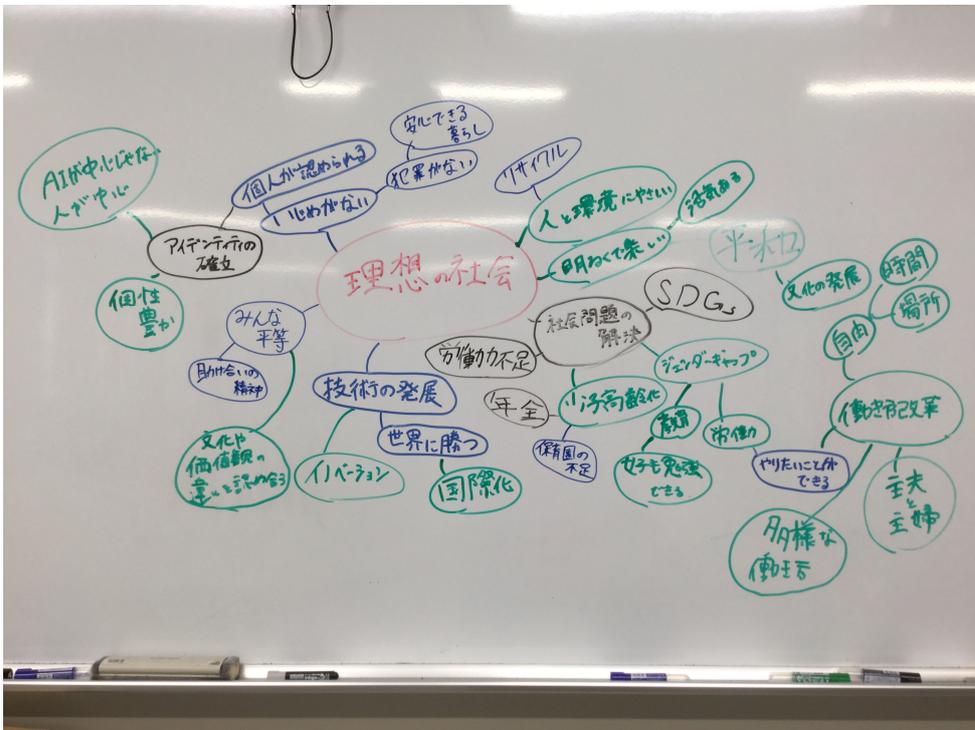
- 6 グローバル化の進展に関する次の説明文のうち、誤っているものは？ (d)
- a. 先進国の企業が行う発展途上国への投資には、双方に様々なメリットがある。
 - b. グローバル化の進展によって異文化交流が進み、新たな文化が生まれる可能性が高まる。
 - c. 近年は、自由貿易協定（FTA）や経済連携協定（EPA）など、二国間や少数の国・地域間で貿易協定を結ぶ動きが増えている。
 - d. 2015年の国連サミットで採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」は、発展途上国が抱える課題の解決を目指したものである。
- 7 GDP（国内総生産）に関する次の説明文のうち、正しいものは？ (b)
- a. GDPとは、一定期間に国内で生産されたモノやサービスの付加価値の合計額で、海外で働いている日本人が生み出した所得も含まれる。
 - b. GDPには名目GDPと実質GDPとがあり、その違いは物価の変動分を考慮するかどうかにある。
 - c. 実質GDPが名目GDPを上回っている状態は、日本がインフレ状態にあることを示している。
 - d. 国民一人あたりのGDPが増加しても、私たちの所得には影響がない。
- 8 お金を貸し借りする「金融」の形態としては、借り手が貸し手から直接お金を融通してもらおう（**直接金融**）と、銀行などの金融機関が仲介して貸し手と借り手を間接的に結びつける（**間接金融**）とがある。
- 9 日本の金融政策に関する次の説明文のうち、誤っているものは？ (d)
- a. 日本銀行が金融政策を行う目的は、「国民経済の健全な発展」に不可欠な「物価の安定」を図ることにある。
 - b. デフレ脱却のため、1999年から2000年にかけて「ゼロ金利政策」が実施された。
 - c. 2001年から始まった「量的緩和政策」には、金融機関がもつ国債などを日本銀行が買い入れることで、金融機関の当座預金残高を増やそうとするねらいがある。
 - d. 2016年1月に決定した「マイナス金利」は、金融機関が日本銀行に持つ当座預金の全額に適用される。
- 10 株式を所有する金銭的なメリットとしては、インカムゲインと呼ばれる（**配当金**）と、キャピタルゲインと呼ばれる（**売却益**）がある。
- 11 次のうち、現在の企業価値（株価）が割高か割安かを判断するための指標は？ (c)
- a. ROE b. 自己資本比率 c. PER d. 純利益
- 12 株式投資のリスクを少なくする方法には、（**投資先**）を分散させることや、投資する（**時間**）を分散することなどがある。

1 テーマ決定までの道のり

株式投資と聞くと、利益を得るために行うものだとすぐに思いつく。では利益とはどのような利益だろうか。株式の売買によって投資金額以上のお金を得ること、株主優待を受け取ること、日本や世界の経済について知れること…。人それぞれ株式投資を行う目的は様々だろうが、多くの人たちは株式の売買や配当金によって投資金額以上のお金を得ることを目的として行うのではないだろうか。

しかし、私たちは投資によって「自分の理想の社会」を手に入れるという利益もあるのではないかと考えた。例えば企業のやりたい事業や開発したい製品が、自分の理想の社会を実現するに当たってとても有効な手段であったとしても、企業に資金がなければ事業や製品開発を行うことができない。しかし、投資をすることで資金提供をすれば、企業は事業や製品開発を行うことが可能になる。つまり投資によって自分の理想の社会により近付けることができるのだ。

そこで私たちは「自分の理想の社会」がどのようなものかを整理するため、ブレインストーミングを行った。



このマインドマップをまとめると、私たちの理想の社会とは「自分の能力を発揮するチャンスが、みんなに平等に与えられている社会」となるだろう。なぜなら、それぞれの個性や能力が認められ、十分に発揮されるようになれば、技術の発展にもつながり、みんなにとって暮らしやすい社会となると考えたからである。そして、理想の社会を実現するためには、マインドマップの右下で展開されている社会問題の解決が必要になると考えた。

そこで、私たちは社会問題の中でも「ジェンダーギャップ」に注目し、理想の社会に近づくために、「男女平等に働けること」の実現を目指すESG投資を行うことにした。

2 投資テーマの決定

[投資テーマ] 「女性の社会進出をサポート」

理由

私たちの考える理想の社会は、自分の能力を発揮するチャンスがみんなに平等に与えられている社会である。なぜなら私たちは今、将来働くために学校での学習を通して能力を磨いており、その能力を自分が将来働くときに発揮し活躍したいと考えているからだ。しかし、現在の日本を理想の社会に近づけるためにはまだまだ多くの課題がある。その中でも私たちは女性の社会進出に着目した。女性の社会進出の現状として、能力を発揮するチャンスは増えつつある。しかし、男性に比べると機会は少なく、まだまだ改善の余地がある。また、女性の社会進出を解決することで、労働力の確保、ダイバーシティの推進といったメリットにつながる。そのため、私たちは女性の社会進出をサポートする企業に投資することでこの課題を解決しようと決めた。

3 身近な地域の調査

まず私たちは自分の身近な地域ではどのようなことが行われているのかを知り、女性の社会進出に対する理解を深めるために私たちの住む札幌市の札幌市民文化局男女共同参画室男女共同参画課の方にインタビューを行った。

札幌市民文化局男女共同参画室男女共同参画課の方にお伺いした項目

- 1, 札幌市は女性の社会進出において、どんな未来(ゴール)を目指しているのか。
- 2, 札幌市では女性の社会進出は進んでいるのか。
- 3, それぞれの企業では実際に社会進出や育児との両立への対策は行われているのか。

調査結果

〈1〉札幌市が目指すゴール

札幌市では、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、「男女共同参画さっぽろプラン」を策定した。3度の改定を行い平成30年4月からは「第4次男女共同参画さっぽろプラン」に基づき、取組を進めている。

*第4次男女共同参画さっぽろプランでは、「基本目標II 男女の多様な働き方の推進」を重点事項の1つとし、下記の活動指標及び成果指標を目標値として、取組を進めている

項目	現状値	目標値
ワーク・ライフ・バランスpulse企業認証取得企業数	—	500社(H34)
認可保育所等定員数	28325人(H29)	— (注1)
働き方に関する啓発事業参加者数	3740人(H28)	20000人(H30~34)

項目	現状値	目標値
男性も育児休業・介護休業を積極的に取るべきである と考える人の割合	19.5%(H28市調査)	30%(H33市調査)
管理的職業従事者における女性割合	16.6%(H27国勢調査)	25%(H32国勢調査)
待機児童数	7人(H29)	0(H32) *以降継続
職場で男女平等と考える人の割合	17.5%(H28市調査)	50%(H33市調査)
15~64歳までの女性労働力率(平均)	市:64.7% (H27国勢調査) 国:67.3%(H27国勢調査)	全国平均以上(H32国勢調査)

(注1):新・さっぽろ子ども未来プラン見直し後、目標値を設定予定。

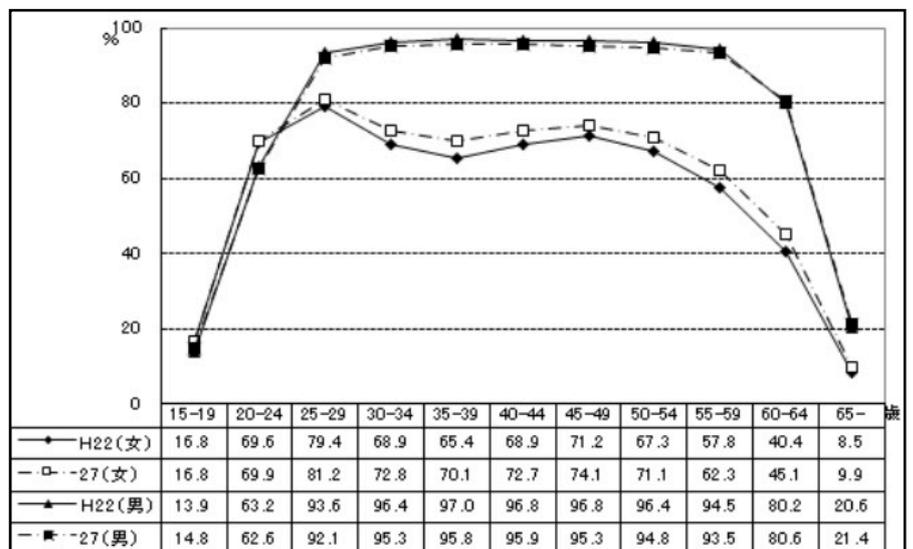
(2) 札幌市の現状

札幌市は、21大都市の中で最も「女性人口の割合」が高い特徴がある一方(*1)で、「女性の有業率」は全国平均を下回っており、政令市のなかで下から3番目に位置(*2)している。

*1...国勢調査(H27), ※2...就業構造基本調査(H29)

右のグラフは男女別労働力の推移を示したものである。H22~27にかけてM字カーブは緩和されているものの、解消には至っていない。そのため、札幌市において女性の力が十分に発揮できているとはいえない。

*M字カーブ...女性の労働力率(15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合)は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇することをいう。



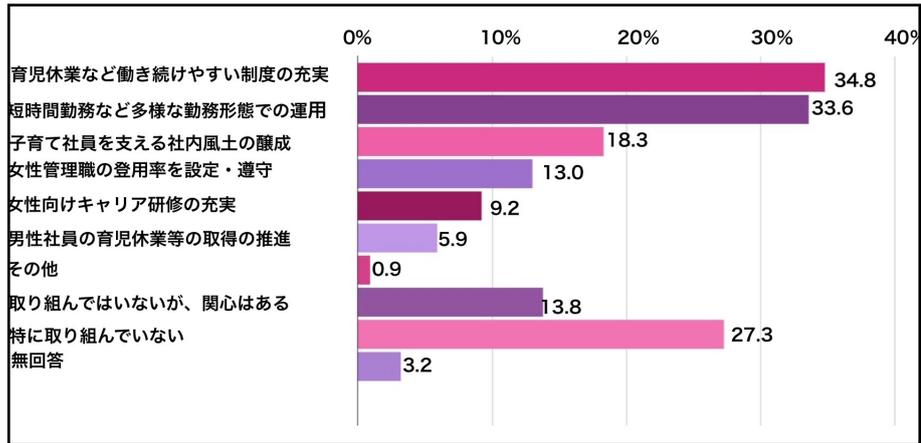
(3) 企業での取り組み度合い

市内に事業所を有する企業、団体、個人事業者 2,000社を対象として、

平成30年8月に実施した「企業経営動向調査」において、「女性の活躍の推進に資するために実施している取組内容」について調査したところ、左のグラフの結果が出ている。

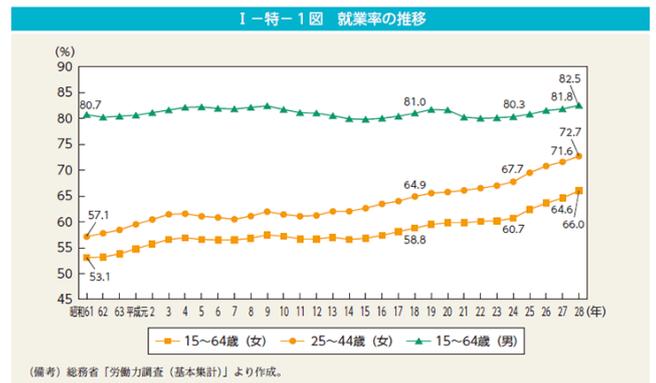
このグラフから、多くの企業、団体は女性の社会進出のために育児休暇や短時間労働などの柔軟な働き方を可能にする制度を設けている企業が多いことが読み取れる。

また、「男性社員の育児休業等の取得の促進」が低いことから、女性社員へ向けた制度への関心は高いが、男性社員へ向けた育休取得促進などの関心が女性に比べて低いことがわかる。



4 「女性の社会進出」の現状

右のグラフは日本の男女別就業率の推移を表したものだ。男性の就業率は約80%で横ばいになっていることに対し、女性の就業率は年々上昇していることがわかる。このことから社会全体が女性の社会進出を促進していることが考えられる。そのため、**女性の就業率はこれからも上昇し続けると予測できる。**



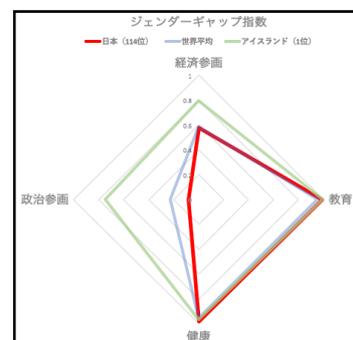
まず、右の表1はジェンダーギャップ指数というWEF(世界経済フォーラム)が毎年公表している各国の社会進出における男女格差を示す指標のグラフだ。(この指数は0~1の間で、1に近いほど男女の差が小さく、0に近いほど男女の差が大きい)この指数から分かる通り日本は世界の先進国と比較して、社会進出における男女平等は実現できていないことがわかる。

表1 主要先進国の男女平等ランキング

順位	国名	ポイント
11位	フランス	0.778
12位	ドイツ	0.778
15位	イギリス	0.770
16位	カナダ	0.769
35位	オーストラリア	0.731
49位	アメリカ	0.718
81位	イタリア	0.692
100位	中国	0.674
114位	日本	0.657

また、北欧の国々はジェンダーギャップ指数がとても高い。例えばアイスランドは世界1位、ノルウェーは2位、スウェーデンは3位と、高順位である。

次に、右のグラフから日本は世界と比較して教育、健康面では男女平等であるが、経済参画、政治参画の面では男女の差が未だに残っていることがわかる。



このことから日本は女性が仕事をすることはできるが、管理職になることが難しいといえる。

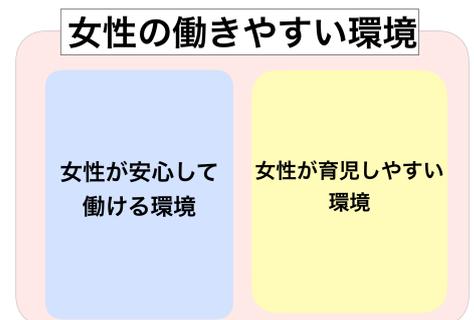
以上のことから日本は女性が働ける環境は整ってきているが、男性に比べて女性が平等に働ける環境ではないといえる。

5 「女性の社会進出」に必要なこと

女性が社会的に活躍する場面が増えたことで、女性の社会進出は進んでいると考えられる。しかし私たちは本当の意味での女性の社会進出には、**2つの要素**が必要だと考えた。

・女性が安心して働ける環境とは

女性が安心して働ける環境とは、企業が仕事や賃金において男女差別をせず平等に扱い、セクハラがないといった、女性が企業で不利益なく働ける環境のことだ。これが必要だと考える理由は、前述した通りジェンダー平等を達成するためには男女の差がないことが必要だと考えたからだ。(具体的な取り組みや選出基準などについてはスクリーニングで記述)



・女性が育児しやすい環境とは

女性が育児しやすい環境とは育児のための休暇や早退、遅出出勤など、女性が育児をしやすい制度が整っている環境のことだ。これが必要だと考える理由は、環境が整っていないと出産後復帰する際に元と同じ仕事が出来なくなったり、育児により仕事は辞めざるを得ない状況が生まれるからだ。(具体的な取り組みや選出基準などについてはスクリーニングで記述)

・女性の社会進出のデメリット

また、女性の社会進出のデメリットとして、仕事と子育ての両立の難しさから、**少子化、晩婚化**につながるのではないかと考えられる。しかし企業が育児しやすい環境を整えることで、このデメリットを最小限に留めることができるのではないかと考える。

メリット	<ul style="list-style-type: none">・女性の社会的地位の向上 →男女平等な社会・働くことがスタンダードになり女性の選択肢が増える
デメリット	<ul style="list-style-type: none">・晩婚化、少子化につながる・子育て、家事との両立の難しさ

これらを踏まえ、女性の社会進出に必要な2つの要素を兼ね備えた企業を選出するために以下のスクリーニングを行った。

6 スクリーニングの解説

「第1スクリーニング」

5章では「女性の社会進出」に必要な要素を考えた。それをもとに私たちは女性の社会進出に必要な要素を持った企業を以下の5つの方法を用いて選出した。

• **「なでしこ銘柄」の利用 (経済産業省) -女性の活躍度-**
なでしこ銘柄とは、経済産業省と東京証券取引所が共同で女性活躍推進に優れた企業を選定したものである。今回は「なでしこ銘柄」に選定された企業のうち、株式投資のため上場している企業48社を選定した。



• **女性社長の会社 -女性の社会進出の象徴-**
女性が社長を務める会社は、女性の社会進出のモデルケースになると考えたため基準に加えた。
今回は、上場している企業19社を選定した。

• **社内託児所もしくは社内保育園のある企業 -女性の仕事と育児の両立-**
前述したとおり、女性の社会進出には仕事と育児の両立をサポートする必要がある。その方法の一つとして社内に託児所もしくは保育園を設置するというものがある。この取り組みによって、子どもを持つ女性が働きながら育児が可能となり、仕事と育児の両立に繋がる。
今回は、社内託児所もしくは社内保育園があるとインターネット上に記載されており、上場している企業15社を選定した。

• **「男性育児休業取得率の高い会社(1~50位)」の利用 (東洋経済オンライン) -男性の育児協力-**
女性の育児と仕事の両立をサポートするには、女性の育児をサポートするだけでなく男性の育児参加を推進するべきではないかと考える。女性一人に育児を任せるのは酷であり男性と共に育児できる環境が整った企業が良いと考えた。
今回は、東洋経済オンラインが作成した「男性社員が育休を取りやすい会社」トップ50にランクインした企業50社を選定した。

• **「プラチナくるみんマーク」の利用 (厚生労働省) -企業の子育てサポート-**
プラチナくるみんマークとは、厚生労働省が、仕事と育児の両立支援制度の導入や利用が継続的に行われている企業の取り組みを促進するマークだ。
今回はプラチナくるみんマークに認定された企業のうち、上場している企業206社を選出した。

以上の5つの基準から第一スクリーニングでは合計179企業を選出した。なお5つの選出基準を2つ以上満たしている企業があるため、各選出企業の合計数と第1スクリーニング選出企業数は合致していない。

「第2スクリーニング」

私たちは女性の社会進出を持続的に支援することができる企業に投資をし、将来的に女性が働きやすい社会作りの原点となってほしいと願う。そのため、第2スクリーニングではより正確なスクリーニングを目指し、具体的な数値を用いて**企業の成長性と持続可能性**を重視してスクリーニングした。

指標は以下の4つを用いて選出した。

- **自己資本比率 (自己資本÷総資産×100) -安定性-**

返済不要な自己資本が総資産に占める割合のこと。自己資本比率が低ければ不安定な会社経営、高ければ安定した会社経営であるといえる。今回は、数値が高いほど持続可能な企業だと考えた。

- **PER[株価収益率] (株価÷一株利益) -成長期待-**

一般的には15～20倍を標準とし、高ければ割高(株価が適正株価よりも高い)、低ければ割安(株価が適正株価よりも安い)。つまり割安であれば企業の成長期待が大きく、割高であれば企業の成長期待が低いといえる。今回は企業の成長性を考慮し、割安の会社が良いと考えた。

- **PBR[株価純資産倍率] (株価÷一株純資産) -成長期待-**

PBRもPERと同様に企業が割高か割安か判断する指標になっている。複数の指標をもとに判断することによってより正確に割高か割安か判断できる。これもPERと同様に割安な会社が良いと考えた。

- **ROE[自己資本利益率] (一株利益÷一株純資産) -資本の有効活用性-**

その企業が株式資本をそれだけ有効活用しているかがわかる。一般的にはROE15%前後であれば投資効率が良いといえ、高い会社ほど株価の上昇が期待できる。今回は、企業の成長性を考慮して、高いほど良いと考えた。

これらの指標を以下の基準のもと得点付けした。

表2

	自己資本比率	PER	PBR	ROE
5(10)	Top10	Top10	Top10	Top10
4(8)	11～20	11～20	11～20	11～20
3(6)	21～40	21～40	21～40	21～40
2(4)	41～60	41～60	41～60	41～60
1(2)	61以下	61以下	61以下	61以下
0	40.1以下	15.9以上	1.4以上	7.65以下

自己資本比率、ROEは1から10位、11から20位、21から40位、41から60位、61位以下、基準点以下と分類して上位10企業は5点、11から20位は4点、21から40位は3点、41から60位は2点、61位以下は1点、基準点以下は0点を振った。またPER、PBRは逆に下位から順に得点を加点した。

また、企業の安定性を重視したため自己資本比率の得点を表中の括弧内の得点を加点した。

0点の基準は以下のように行った。

自己資本比率→経済産業省H27年度 合計自己資本比率

PER、PBR →2018年9月末までの東証一部の加重PER、PBR

ROE→伊藤レポートにおけるP.35図表35の2016年度の日本企業の平均ROE

以上の指標をもとに合計点の上位50企業を選定した。

「第3スクリーニング」

第3スクリーニングでは企業のCSRに基づいて**企業の具体的な取り組みと投資テーマとの妥当性**を判別するため、以下の8つの方法を用いて判断した。

・企業アンケートへの回答

私たちは第3スクリーニングをより正確に行うため、企業側の女性の社会進出に関する具体的な取り組みや熱意を知るためのアンケートを行った。アンケートで企業に伺ったことは以下の6つだ。

- ①男女別社員割合と女性役員の割合
- ②男女別育児休暇取得率
- ③社内保育所もしくは託児所の有無
- ④女性の社会進出についてどのような熱意を持って取り組んでいるのか
- ⑤女性の働きやすい環境づくりのための具体的な取り組み
- ⑥女性の仕事と育児の両立をサポートするための具体的な取り組み

* ①、②はCSR企業総覧2018に記載されていない企業のみ、

③は第一スクリーニングで記載がなかった企業のみアンケートを行った。

また、アンケートに回答してくださった企業はより熱意のある企業だと考えたため、1点追加した。

- ・女性の社会進出についてどのような熱意を持って取り組んでいるのか
- ・女性の働きやすい環境づくりにための具体的な取り組み
- ・女性の仕事と育児の両立をサポートするための具体的な取り組み

以上の3つは企業が女性の社会進出についてどう考え、解決のためにどのような取り組みを行っているのかを聞き、投資性を判断するためにアンケートで調査した。

メンバー1人につき最高3点、合計最大12点を各項目に配点した。

※アンケートの回答がない企業は企業HP等で上記の3点を記載していた場合、同様に配点した。
アンケートの回答がなく、企業HP等にも上記の3点の記載がない場合は各1点を配点した。

・女性社員、女性役員の割合

女性社員、女性役員の割合を比較することでどのくらい女性の社会進出を進めているのかがわかる。またCSR企業総覧2018に準じ、記載されていない企業はアンケートの結果に準ずる。配点は第2スクリーニングのように上位10企業、11から20位、21から30位、31から40位、41から50位、記載なしの6つに分類し、それぞれ5、4、3、2、1、0点を配点した。

・不祥事の件数

CSRの観点から企業の不祥事はマイナスポイントにあたるため減点した。「(企業名)不祥事」でインターネット検索した際に、過去10年間で不祥事で個人の不祥事は1点減点、企業全体の不祥事は3点減点する。また、「女性が安心して働くことができる」を実現するためにセクハラとわいせつ行為があった企業は除外した。

・男女別育休取得率

第一スクリーニングでも述べた通り、育休の取得率は仕事と育児の両立に必要な不可欠なものだと考えた。また、上記の通りCSR企業総覧2018に準じ、記載されていない企業は企業へのアンケート結果を使用した。配点は表2の通りを行う。

・社内託児所もしくは保育園の有無

第一スクリーニングでも述べた通り、女性の仕事と育児に両立において社内託児所や社内保育園は有効な手段であると考えた。託児所等の設置をしている企業は3点、設置していない企業は0点を配点する。

・第一スクリーニングで重複した企業

第一スクリーニングの際に選出基準が重複した場合追加で得点する。外部の組織から認められたなでしこ銘柄、くるみんマークの場合は3点追加し、その他は1点追加する。

例) 社内託児所があり、女性社長の会社→+1点

社内託児所があり、なでしこ銘柄にも選定された企業→+3点

・推薦した企業

メンバーの考えをよりポートフォリオ内に反映させるために個人推薦を行なった。1人1企業選び、推薦点5点を加算した。それぞれの推薦企業と推薦理由は以下の通りだ。

▶積水化学工業株式会社(4240) 森尾

アンケートの返信が早く、企業側の心遣いの良さを感じたから。また、女性への支援だけでなく新人女性配属先支援セミナーなどの女性以外の周りの人間に女性の社会進出に対する理解を深めてもらえるような活動を積極的に行なっているから。

▶ **株式会社高知銀行(8416)** 中田

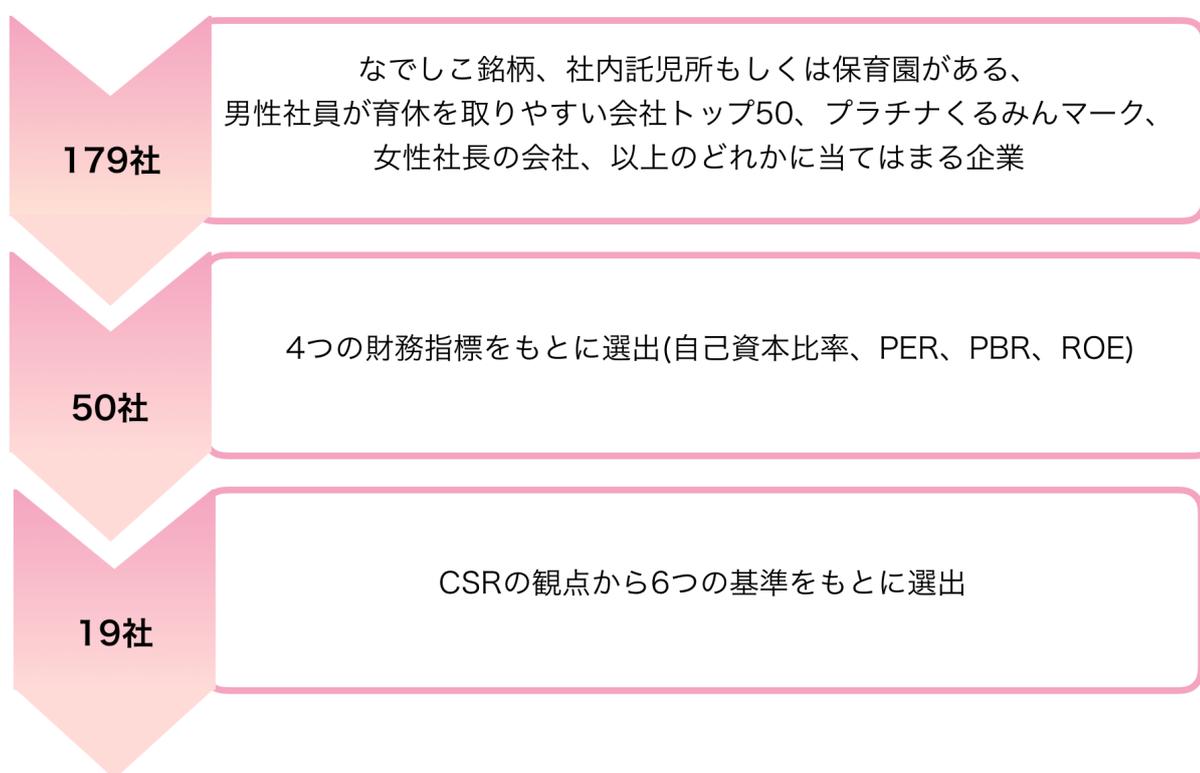
女性社員割合が42%、女性管理職割合が21.6%と他企業よりも男女の格差が少ないから。また「えるぼし」の取得など女性の社会進出について積極的な姿勢が見られるから。

▶ **株式会社シーボン(4926)** 堀内

他の企業に比べて福利厚生が多くて女性社員のみならず全社員が快適に働ける環境が整っているように感じた。また、C'BON カレッジという常に学び続けられるという制度が自身の学校の目指す生徒像と似ており、好感を持ったから。

▶ **カルビー株式会社(2229)** 高山

家庭と仕事の両立のための支援制度が充実していることに加え、それらの補助費用も充実していることから、社員のニーズにより答えやすい企業だと考えたから。



3つのスクリーニングをまとめると以上のようになる。

7 投資すべき企業

ポートフォリオ名 **[Pioneer of support the shining lady in Japan]**

私たちは次ページのスクリーニングを通過した計19企業に投資することにした。500万円の投資比率は、第3スクリーニングの得点の比率を元に分配した。

証券コード	企業名(銘柄名)	得点	購入金額(円)	構成比(%)
4204	積水化学工業株式会社	51	310000	6.2
2229	カルビー株式会社	48	295000	5.9
4471	三洋化成工業株式会社	47	285000	5.7
8001	伊藤忠商事株式会社	47	285000	5.7
7951	ヤマハ株式会社	46	280000	5.6
4450	花王株式会社	45	275000	5.5
3591	株式会社ワコールホールディングス	44	270000	5.4
4926	株式会社シーボン	43	265000	5.3
8416	株式会社高知銀行	42	255000	5.1
6630	ヤーマン株式会社	41	250000	5.0
6645	オムロン株式会社	41	250000	5.0
4519	中外製薬株式会社	40	245000	4.9
5802	住友電気工業株式会社	40	245000	4.9
6928	株式会社エノモト	40	245000	4.9
7862	トッパン・フォームズ株式会社	40	245000	4.9
2201	森永製菓株式会社	39	240000	4.8
2768	双日株式会社	39	240000	4.8
4043	日油株式会社	39	240000	4.8
8031	三井物産株式会社	39	240000	4.8

投資企業の紹介

上記に私たちの投資先を掲載したが、ここでは投資企業を一社ずつ紹介する。また、企業の女性の社会進出への熱意・社会進出/育児との両立に関する具体的な取り組みと私たちが考えた企業の良いところ (good point)も合わせて紹介する。なお、表内のレーダーチャートの項目の内訳は以下の通りである。

▶女性の社会進出 (34点満点)

- ・女性社員・女性役員割合の得点 (10点満点)
- ・企業アンケート項目④「女性の社会進出についてどのような熱意を持って取り組んでいるのか」のメンバーの得点 (12点満点)
- ・企業アンケート項目⑤「女性の働きやすい環境づくりのための具体的な取り組み」のメンバーの得点 (12点満点)

▶育児 (25点満点)

- ・男女別育休取得率の得点 (10点満点)
- ・社内託児所もしくは保育園の有無 (1点満点)
- ・企業アンケート項目⑥「女性の育児と仕事の両立をサポートするための具体的な取り組み」のメンバーの得点 (12点満点)

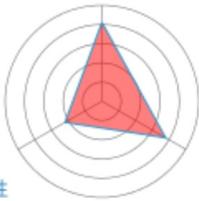
▶会社の安定性 (25点満点)

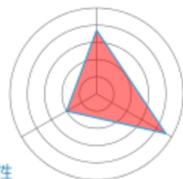
- ・第2スクリーニングの合計得点 (25点満点)

積水化学工業(株)		推薦 企業	女性の社会進出
分野：化学			
内容	住宅、管工機材、住宅建材や建材用の化成品の販売 農業、漁業品、医療品の製造販売		
熱意	女性管理職人数を111人（2016年）→200人（2019年目標）にする 女性採用比率を29%（2016年）→35%（2019年目標）にする		
取り組み (社会進出)	新人女性配属先支援セミナー 女性部下マネジメント研修		
取り組み (育児)	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休職→お子さんが3歳に到達するまで利用可能 ・育児短時間勤務→通常よりも短い時間内で働くことが可能 ・在宅勤務制度→一部出社しないで自宅で働くことが可能 ・育児補助手当→育児休職中でも育児を支援のための給与 	社会進出 24/34 育児 20/25 安定性 9/25	
Good point	配属先へのセミナーの実施 法律以上の育児サポート制度の実施		

カルビー株式会社		推薦 企業	女性の社会進出
分野：食料			
内容	企業理念のもとで、スナック菓子やフルーツグラノーラなどの商品を品質にこだわって提供しており、現在は世界各地で事業を展開している。		
熱意	前提として、女性が働きやすい会社は男性も同様にそうであるため、男女問わず活躍の場を用意し、働く上での阻害要因を制度などの環境を整備し、会社としてサポートしている。		
取り組み (社会進出)	女性管理職登用を推進する他、半日休暇、フレックスタイム、モバイルワークなどの多様な働き方への支援制度を設け、誰もが働きやすい環境を整備している。		
取り組み (育児)	育児休暇、配偶者出産時休暇などの家庭と仕事の両立支援制度に加え、家庭と仕事の両立のための費用補助として、早期復帰感謝金、学童準備金、小学校入学祝金、不妊治療費用補助、出産一時金などの制度を設けている。	社会進出 29/34 育児 8/25 安定性 11/25	
Good point	働き方のサポート 社員のライフワークバランスをサポート		

三洋化成工業(株)		女性の社会進出
分野：化学・化成品		
内容	界面活性剤及び雑菌・抗菌剤などの製造販売 化学製品の開発・製造・販売	
熱意	人権を尊重し、多様な人材の活用に努め、出産・育児・介護などのライフステージの影響を受けやすい従業員の活躍支援を推進する。	
取り組み (社会進出)	ダイバーシティ通信 社外交流会 各種研修会の実施 コース制度/人事評価制度の見直し	
取り組み (育児)	産前産後休業前/育児休業後面談 仕事と育児の両立支援ハンドブックの作成 ベビーシッター/病児保育利用時の費用補助制度 男性の育児休業取得推進	社会進出 26/34 育児 20/25 安定性 11/25
Good point	育児との両立のバックアップ 多様な働き方	

伊藤忠商事(株) 分野：総合商社		女性の社会進出 
内容	繊維、食料など生活消費関連の輸出入や三国間取引 エネルギーや化学品、金融などの事業 国内外における事業投資	社会進出 28/34 育児 19/25 安定性 11/25
熱意	2003年から人材多様化推進計画を策定 2020年に向けた女性管理職比率等の目標設定を行う	
取り組み (社会進出)	若手女性総合職のキャリア意識醸成のための研修 性的指向に関わる性差別的な発言を許さない環境の徹底 「げん(現場)・こ(個別)・つ(繋がり)改革」による個別支援 女性が働きがいを持てる環境整備、次世代の育成	
取り組み (育児)	育児休暇取得促進キャンペーンの実施 女性版、男性版、上司版の育児ハンドブックの配布 託児所の設置 子供の会社に対する理解を深める取り組み	
Good Point	15年続く魅力ある会社・企業風土作り 法定を上回る水準の手厚い子育て支援	

ヤマハ(株) 分野：趣味・娯楽用品		女性の社会進出 
内容	ピアノ・電子楽器・管弦打楽器の製造販売 電子部品、ゴルフ用品・リゾートと事業 オーディオ・音響機器・情報通信機器の製造販売	社会進出 25/34 育児 23/25 安定性 20/25
熱意	女性の社会進出を意識するというよりは、女性が入社することを前提として、性別関係なく新規採用を行なっている。また社内でも一定比率の女性が必要だと考えている。	
取り組み (社会進出)	男女区別のない人事制度/能力開発機会の提供 コンプライアンス/セクハラ相談窓口の設置 海外帯同再雇用制度やキャリアシートによる自己申告制度 旧姓使用運用	
取り組み (育児)	育児休業(2才まで)/短時間勤務制度(小3まで) 育児復職者向け復帰支援プログラム 育児時間(1才まで1日2回30分) 育児休職者・復職者交流会	
Good Point	育児制度の充実 自分らしく働ける	

花王(株) 分野：化学		女性の社会進出 
内容	化粧品、スキンケア・ヘアケア、ヒューマンヘルスケア、ファブリック&ホームケアの一般消費者に向けた事業を、ケミカル事業分野ではニーズに対応した、製品を幅広く展開している。	社会進出 22/34 育児 19/25 安定性 9/25
熱意	人事開発基本方針に基づいて、性別、国籍などの属性を問わずに、意欲と能力のある社員を支援し、いきいきとその人らしく活躍できるよう努力している。	
取り組み (社会進出)	短時間・時差勤務、在宅勤務、フレックスタイム制などの取り組みで働きやすい環境を整える。制度を利用してもらうため、セミナーなども開設されている。	
取り組み (育児)	社内保育所を設置し、パパ・ママ社員向けの座談会やセミナーなどで育児をサポートしている。また、休んでいる間も会社とのつながりを意識してもらうため休職前/復職前面談や育児休職報告書を提出させている。	
Good point	セミナーの積極的な開催 休暇中の支援	

(株)ワコールホールディングス 分野：衣料品・服飾品		女性の社会進出
内容	婦人下着の製造販売 インナーウェア、アウターウェアなどの繊維製品の製造 卸売販売、一部製品の消費者への直接販売	
熱意	「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を2年前倒しで達成。女性特有のライフステージに応じた労働条件の整備、能力による採用や育成を重視し、男女問わない人材の育成を推進	
取り組み (社会進出)	管理職に占める女性割合3割を目指す 従業員対象のリーダー育成研修の実施 採用における男女比率平等	
取り組み (育児)	「育児と仕事の両立BOOK」の配布 子が生まれた男性従業員の育休取得についての働きかけ 産休前、復帰前の面談 「プラチナくるみん」マークの取得	社会進出 29/34 育児 18/25 安定性 12/25
Good Point	男女を問わず昇格を目指せる制度 先輩社員からのアドバイス	

シーボン(株) 分野：日用品・生活用品		推薦企業	女性の社会進出
内容	化粧品の研究開発・製造・販売 アフターサービス（スキンケアアドバイス・肌チェック等）		社会進出 26/34 育児 11/25 安定性 12/25
熱意	仕事と育児の両立を支援することにとどまらず、女性がライフイベントによってキャリアの継続を左右されない仕組みにより、これからのシーボンを担う人材育成に力を入れている		
取り組み (社会進出)	福利厚生制度の充実 フェイシャリスト認定級(評価制度) C'BON カレッジ 社内制度の充実		
取り組み (育児)	福利厚生制度の充実 福利厚生倶楽部 専任のヘルスカウンセラーの設置 育児休暇/産前産後休業		
Good Point	常に学び続けられる環境 働くのバックアップ		

(株)高知銀行 分野：銀行		推薦企業	女性の社会進出
内容	預金業務や貸出業務、投資業務など		社会進出 24/34 育児 17/25 安定性 10/25
熱意	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく「えるぼし」を認定5項目全てを満たしたことから最高位で取得。		
取り組み (社会進出)	女性管理職の育成を目的とした研修の実施 非正規社員から正社員へ転換が可能な「職員登録制度」の導入		
取り組み (育児)	育児休業者を対象にした「遅出・早退制度」の導入 結婚、育児により退職した職員が職場復帰できる制度の導入 自宅のパソコンを使ってキャリアアップのための学習ができるシステムの導入		
Good Point	女性従業員割合4割越えと男女平等 高知県内企業初の「えるぼし」認定		

ヤーマン株式会社 分野：家庭用電気機器		女性の社会進出
内容	美容健康関連事業として業務用及び家庭用美容健康機器、および化粧品の研究開発・製造・仕入販売を行っている。	
熱意	1986年より、女性の総合職採用を実施し、仕事の評価に男女の性別は関係ないという方針で1980年代より約40年間女性の採用及び人材育成に取り組んでいる。	
取り組み (社会進出)	性別関係なく様々な業務にチャレンジできる環境や、カフェテリアを開設し、定期的にイベントを行うことで、社内コミュニケーションを円滑にするなど、働きやすい環境を整えています。	
取り組み (育児)	各自の希望に沿った産休・育休取得のほか、1時間単位で取得できる有休、育休復帰後も時短勤務取得可能など、復帰後のサポートのついても充実している。	社会進出 24/34 育児 16/25 安定性 13/25
Good point	流行に沿った支援 ニーズに沿った支援	

オムロン株式会社 分野：電子機器		女性の社会進出
内容	制御機器・FAシステム、電子部品、半導体、液晶バックライト、車載電装部品、社会システム、健康医療機器・サービス、環境事業などのものづくりを中心に事業を展開している。	
熱意	様々な考え方を持つ多様な人材が、国籍、宗教、婚姻の有無、性別、性的指向、性自認等、障がいの有無などに関わらず、個性や能力を存分に発揮し活躍できる企業を目指している。	
取り組み (社会進出)	キャリア開発/能力開発面接の実施、女性社員対象のリーダー研修、キャリア研修、交流会の実施といった支援や、フレックスタイムなどの働き方改革で働きやすい環境づくりに取り組んでいる。	
取り組み (育児)	産前産後休暇、配偶者出産サポート休暇、育児休職、育児短時間勤務、企業内保育所などの支援を法定を上回る規模で行い、会社と家庭の両立を支援している。	社会進出 27/34 育児 18/25 安定性 11/25
Good point	ニーズに合わせた制度 高い質の制度	

中外製薬(株) 分野：医薬品		女性の社会進出
内容	医薬品の研究、開発、製造、販売および輸出入	
熱意	「ダイバーシティ推進室」を設置し、部門において結成されたダイバーシティ&インクルージョン推進チームの活動とともに取り組みを続けている	
取り組み (社会進出)	女性のキャリアなどをテーマとしたフォーラムやランチ交流会の開催 ダイバーシティ&インクルージョンの理解に向けた講演会	
取り組み (育児)	育児ゆっくり入社・育児早帰り 育児休職制度（最初の連続した14日間は有給） 配偶者出産休暇	社会進出 23/34 育児 20/25 安定性 12/25
Good point	ランチ交流会、講演会の開催 配偶者への出産休暇	

住友電気工業(株) 分野：自動車部品		女性の社会進出 会社の安定性 育児
内容	自動車関連事業、情報通信関連事業、エレクトロニクス関連事業、環境エネルギー関連事業、産業素材関連事業の製造、販売	
熱意	人種・民族・国籍・宗教・年齢・性別・性自認・性的志向・障がいの有無に関わらずキャリア機会を提供し、ダイバーシティの推進、グローバルリーダーの育成などに取り組んでいる	
取り組み (社会進出)	女性総合職育成マネジメント研修の実施 女性一般職及びその上司の意識改革を目的とした研修を実施	
取り組み (育児)	「妊娠がわかったとき」「産休1カ月前」「育休復帰前」「育休復帰2カ月後」の各タイミングで本人と上司が対話を行うことを制度化	
Good point	マネジメント研修の実施 上司との対話の義務化	社会進出 24/34 育児 11/25 安定性 12/25

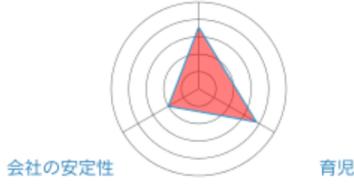
(株)エノモト 分野：半導体・電子部品		女性の社会進出 会社の安定性 育児
内容	各種半導体用部品及び電子部品製造 各種精密金型、自動機械装置等の開発、設計、製作	
熱意	女性の社会進出には男性の育児参加を積極的に進めることが必要だとかんがえており、会社全体で育児に関して深い理解をし、支え合っていくことを宣言した。	
取り組み (社会進出)	・ストレスチェック集団分析で部署毎の問題点・優れている点を把握しフィードバック。 ・半年に1回の人事考課面談（係長との面談）で自己成長を支援。	
取り組み (育児)	女性に限定することではなく、働きやすい環境づくりに取り組んでいる ・完全週休2日制（年間休日123日） ・ICカードをIC勤怠レコーダーへタッチすると本人へ時間通知	
Good point	フィードバックの義務付け ICカードの活用	社会進出 23/34 育児 18/25 安定性 17/25

トッパン・フォームズ(株) 分野：企業向け専門サービス		女性の社会進出 会社の安定性 育児
内容	DPSやICカードの製造販売 帳票類の製造販売 事業を組み合わせ、情報を核としたソリューションの提供	
熱意	「ダイバーシティ&インテグレーション」を経営戦略の柱の一つに位置付け。女性が社会に進出し、能力を活かすことが会社の利益・価値向上にもつながると考え、様々な施策を行う。	
取り組み (社会進出)	ダイバーシティ推進チームと代表取締役や各事業部との情報共有、施策展開 女性の積極的採用 自己都合退職した後に一定の条件を満たす場合再雇用	
取り組み (育児)	車内託児所の設置計画 男性の育児休暇取得促進 テレワークやフレックスタイムなどの柔軟な働き方の推進 子が生まれた女性社員に対する面談、研修の実施	
Good Point	階層別、女性向けの研修実施 労働時間の短縮など柔軟な働き方の推進	社会進出 21/34 育児 18/25 安定性 13/25

森永製菓(株)		<p>女性の社会進出</p> <p>会社の安定性 育児</p>
分野：食品製造		
内容	菓子（チョコレート・ビスケット等）、食品（ココア・ケーキミックス）、冷菓（アイスクリーム）の製造、仕入れ及び販売	
熱意	「女性が能力を発揮し、活躍できる組織を作る」という目標を掲げて、女性活躍推進をスタートさせた。以降、両立支援によって、社内環境が整った。	
取り組み (社会進出)	食品企業共同の女性活躍推進セミナーの開催 ダイバーシティ推進担当の設置（人事総務部内） 通信教育・eラーニングの強化 研修会の実施	
取り組み (育児)	テレワーク制度（育休からの復職と短時間勤務者が営業職として活躍できる） エンゼルリターン制度（出産・育児・結婚などを理由に退職した場合、再入社できる）	<p>社会進出 26/34</p> <p>育児 11/25</p> <p>安定性 12/25</p>
Good Point	Life event への幅広い対応 教育機会の充実	

双日(株)		<p>女性の社会進出</p> <p>会社の安定性 育児</p>
分野：総合商社		
内容	食料や金属資源、農業資源など幅広い分野における販売、貿易 国内および海外における各種製品の製造販売 各種プロジェクトの企画から投資まで様々な事業	
熱意	性別関係なく能力を最大限に発揮できる制度、環境作りに向けた取り組みをする。新卒総合職の女性採用比率30%、女性管理職54人の目標を設定。	
取り組み (社会進出)	女性総合職向けキャリア研修の実施 配偶者の海外転勤に帯同する社員の再雇用制度導入 経営会議や取締役会でのダイバーシティに関する議論 「キャリアを止めない施策」の実施	
取り組み (育児)	ベビーシッター利用補助制度 男性社員に有給で1週間の育児休暇を付与 「フレックス制度」の導入、「コアタイム」の廃止 産後の働き方、プランを話し合う上司との面談	<p>社会進出 25/34</p> <p>育児 17/25</p> <p>安定性 10/25</p>
Good Point	様々な女性総合職向けの研修 出産後の復帰も素早く安心にできる支援	

日油株式会社		<p>女性の社会進出</p> <p>会社の安定性 育児</p>
分野：化学・化成品		
内容	油脂科学分野の製品に加え、石油化学分野においても機能性製品を開発し、各種の技術分野の発展が目覚ましい成長分野に提供している。	
熱意	従業員が仕事と仕事以外の生活との調和を重視しながら、いきいきと働ける環境の整備を進めています。社員のワーク・ライフ・バランスを重視し、各種制度を導入し、支援している。	
取り組み (社会進出)	年休所得の推奨、リフレッシュ休暇制度、定時退社奨励日などを設け、働きやすい環境づくりを行なっている他、積極的な女性社員の採用も行なっている。	
取り組み (育児)	育児支援プログラムで情報を発信して育児をサポートし、仕事と育児・を両立するための制度整備とともに、育児短時間勤務制度の対象となる子の年齢の引き上げや、育児休業期間の拡大など、支援施策の拡充に積極的に取り組んでいる。	<p>社会進出 19/34</p> <p>育児 20/25</p> <p>安定性 12/25</p>
GOOD POINT	独自のプログラムとインターネットの活用 情報の発信と手厚い支援	

三井物産(株) 分野：卸売業		女性の社会進出 
内容	鉄鋼製品、金属資源、プロジェクト、モビリティ、化学品、エネルギー、食料、流通事業、ヘルスケア・サービス事業、コンシューマービジネス事業、ICT事業の商品販売	会社の安定性 育児
熱意	「多様な人材の活躍推進」の中でも注力している取り組みの一つとして、女性総合職（担当職・業務職）のキャリア形成と継続のための人材育成や環境の整備、意識改革を推進している	
取り組み (社会進出)	働き方改革のPDCAの為に「働き方に関する社員意識調査」の年一回の実施 ダイバーシティ経営の重要性に関する管理職研修の実施 女性担当職向け研修の実施	
取り組み (育児)	両立支援諸制度の導入と運用 オフィス近隣の外部保育施設と契約して社員用の保育枠の確保 ベビーシッター代の一部補助などの支援	社会進出 24/34 育児 19/25 安定性 10/25
Good point	社員への意識調査の実施 オフィス近隣の保育施設の保育枠の確保	

8株の値動き

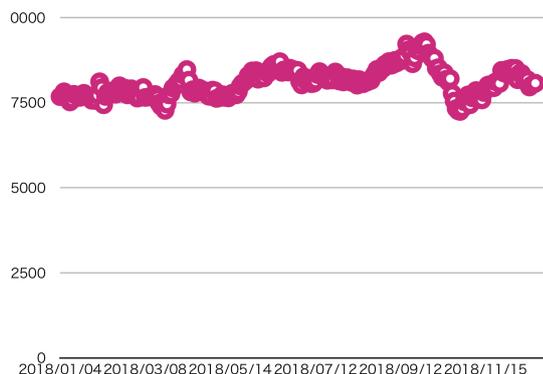
私たちのポートフォリオは日経平均株価と同じような動きをしているが、日経平均株価とは違う動きをしている企業がいくつかあった。その中から花王(株)と中外製薬(株)を取り上げ、なぜ違う動きをしたのかを調査した。

花王は2018年11月27日に、シワやシミを隠せる美容用の人工皮膚「ファインファイバー」を発表した。

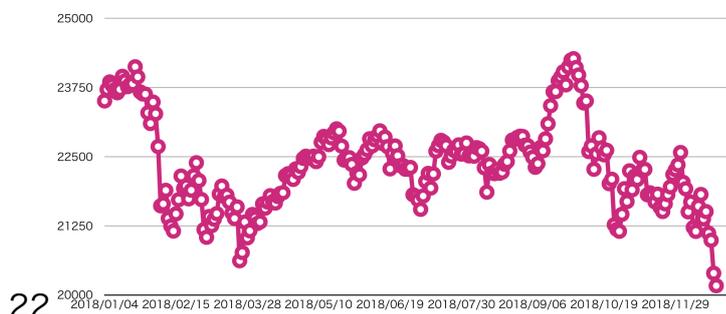
他社による人工皮膚は使用部分の計測などを必要とするため完成まで3~4週間かかる所、花王が開発したファインファイバーは繊維を吹き付けるとその場ですぐに人工皮膚になる。そのため必要な時にすぐ人工皮膚を使用することができる。このような技術力の期待から発表翌日の28日の花王の株価は5%上昇した。

また、花王は人工皮膚の発売を2019年にすることで、増税による消費額減少の対策を行っている。このことから花王の株価は増税後も安定、または上昇すると予想する。

花王



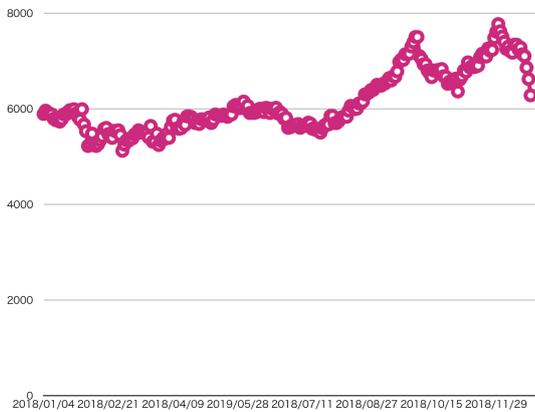
日経平均株価



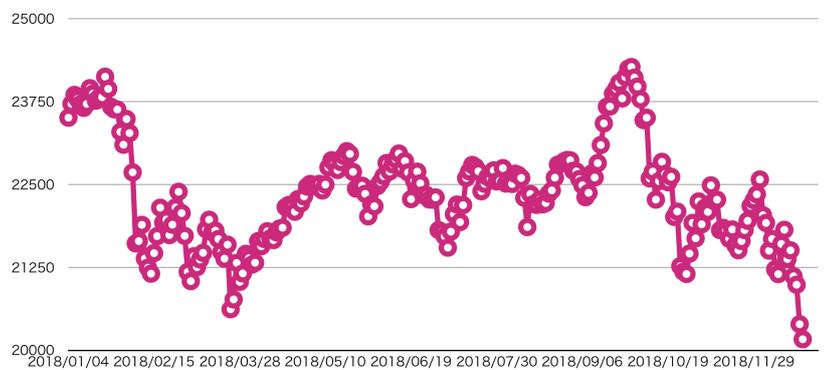
中外製薬は2018年5月22日に、血友病Aの治療薬「ヘムライブラ」を国内で発売したことを発表した。従来の治療薬の場合週に2~3回薬を投与する必要があるが、ヘムライブラの場合週に1回の投与で良いため、患者の身体への負担を減らせる。日本と欧州で承認を受けたヘムライブラは投資家からも大きな注目を浴び、中外製薬の株式時価総額を一時4兆円を突破させるなど、大型新薬に育つ見込みが高い。

また、中外製薬は世界最大手の製薬会社ロシュの傘下に入っている。ロシュがあるスイスの株式相場は2017年11月から2018年5月にかけて上昇しており、ロシュは主要指数のSMIを構成する企業に選ばれているため、ロシュの株価上昇が予想できる。このことが中外製薬に良い影響を与えた。

中外製薬

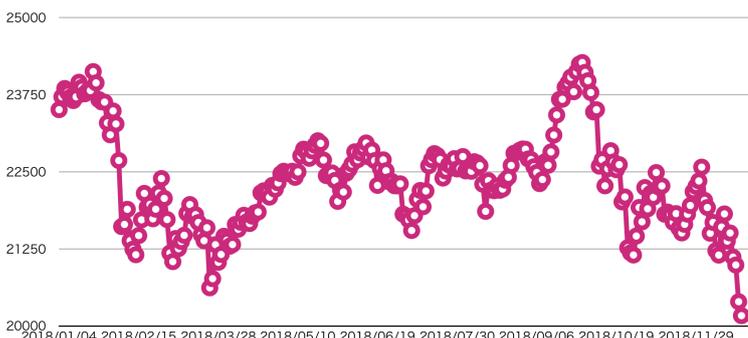


日経平均株価

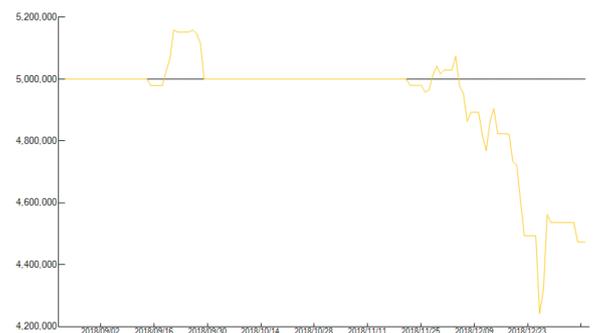


私たちのポートフォリオと日経平均株価を比較すると、同じような動きをしていることがわかる。日経平均株価はアメリカの景気によって変わることが多く、値動きの理由を調査した際もアメリカの景気が悪いことが原因となり、日経平均株価が下降していた。しかし、花王や中外製薬といった企業はイノベーションにより株価は下降せず、世界的にも注目度が高い製品を開発している。この2社のように女性の社会進出によるイノベーションが進めば、このポートフォリオはアメリカの景気に左右されなくなるため、投資先として優れたものとなるだろう。

日経平均株価



ポートフォリオ



9 企業への電話インタビュー

私たちはポートフォリオを作成するにあたり、アンケートだけではわからない女性の社会進出の取り組みに対する社員の声や企業風土を知る目的で企業への電話インタビューを行った。また企業訪問を通して、企業と社会の繋がりや自分自身と社会の繋がりを実感し、女性の社会進に対する理解を深めていきたいと考えた。

今回は選出した19企業のうち住友電気工業株式会社様からご了承を頂くことができたため、電話インタビューを行った。

電話インタビューにてお伺いしたこと

1.育児をしている女性社員へのインタビュー

→育児との両立で助かっていること
会社の働きやすいのはどんなところか
復帰後のことに関して

2.女性役員の方へのインタビュー

→役員になる前と現在の働きやすさの変化
男性がたくさんいる環境で会社にサポートしてもらっていることはあるか
男性がたくさんいる環境ではたらきにくさなどはあるか

3.男性の育休取得経験者へのインタビュー

→育休取得をしてみた感想
周りの反応
復帰後のこと

4.女性の意見や、実際に女性が関わったことにより成功した事業や製品の事例

・住友電気工業株式会社の概要

住友電気工業株式会社は日本トップクラスの非鉄金属メーカーであり、自動車、情報通信、エレクトロニクス、環境エネルギー、産業素材の5分野で優れた製品、サービスを提供している。主製品であるワイヤーハーネスや光ファイバーは世界トップクラスのシェアを誇る企業だ。

主な製品

自動車:ワイヤーハーネス

エレクトロニクス:FPC(フレキシブルプリント基板)、極細同軸ハーネス、窒素カリウム基盤

情報通信:光ファイバー

環境エネルギー:高圧電力ケーブル

・住友電気工業の働きやすいポイント

住友電気工業株式会社の働きやすいところは女性が働くにあたっての制度が整っているところだ。育児休暇や復帰後の在宅勤務、短時間労働などの制度が整っているので安心して取得できる環境がある。そのため社内全体での育児休暇に対する理解が深く、取得前と変わらずに接してくれたり、できなかった分の仕事を他の人がカバーしてくれたりしたため、楽な気持ちで職場に復帰することができる。

また、住友電気工業株式会社では社員との対話をとても重要視している。キャリア対話という女性社員だけでなく全社員を対象に「どのような人になりたいか」「そのために何をしているか」など、社員の今後のキャリアに関することを上司と対話することを実施している。加えて女性は、「妊娠がわかったとき」「産休1カ月前」「育休復帰前」「育休復帰2カ月後」の各タイミングで本人と上司が対話を行うことを制度化し、本人のスムーズな職場復帰や育休復帰後の活躍を支援している。

このように実際行なっている取り組みだけでなく、社内の雰囲気において安心して育児休暇を取得できる環境にあるといえる。

・女性の社会進出を進めたことでのメリット

住友電気工業株式会社の営業部では為替予約という作業で毎年150件程のミスが出ていた。しかしミスを再発させないため女性の意見により、事務向上活動の一環として、今までよりも見やすくなりやすいフォーマットに変えた。また、確認する上司を1人から3人に増やすなどの改善を行なったことで2017年の下半期からミスは1度もなくなった。このように、直接的な利益にはなっていないものの、女性の意見によって企業のイノベーションを起こすというメリットがあった。

10 投資家へのアピール

持続可能な企業

私たちは、企業の持続可能性が女性の社会進出を進める上での重要な要素であると考えている。現在日本では、女性の社会進出を進める様々な取り組みが各所で行われているため、日本の女性の就職率は徐々に増加してはいるが、未だ解決には至っていない。

解決が進まない一つの要因として、制度が十分に活用されていないことがあるのではないだろうか。いくら良い制度を行っても、対象者がその制度を活用しなければ意味はない。また企業内の問題としてその制度自体を知らない、知っていても活用しにくい雰囲気があるなどの問題があった場合、社内環境を改善する必要がある。

これを受けて私たちは誰もが制度を活用できる環境を整えるためには、時間をかけて、丁寧に周囲の人の理解を得ることが必要であると考えた。これらを実現するためには、継続的な活動を行うための、安定した土台が必要である。

このような点から、今回のポートフォリオでは企業の持続可能性について様々な経済指標を用いながら確認した。そのため私たちが選んだ企業は、女性の社会進出のために継続的なサポートを行い、今後の日本の女性の社会進出に貢献できるだろう。

イノベーション

女性の社会進出が進むことにより、企業のイノベーションが進むと私たちは考える。女性は今まで男性に比べて積極的に雇用されていなかった。そのため女性を多く雇用することによって、企業に女性特有のアイデアや視点が加わる。それにより、革新的な製品やシステムが生まれ、企業の技術力が向上し、画期的な製品が生まれることが予想される。

実際に住友電気工業株式会社では事務向上活動が成功し、会社全体の作業効率が向上するイノベーションが起こった。

日本経済は高度経済成長や1980年代のバブル経済による絶頂期以降停滞しており、失われた30年に突入しようとしている。一方、世界では新しい技術や製品が生み出されているため、今後日本企業が群を抜いて成長していく余地はあるのだろうか。このように考えた時、イノベーションを促進することは日本が成長するための有効な手段であることがわかる。また、IMD(International Institute for Management Development)が作成した世界競争力ランキングで日本は25位と欧米諸国のみならず中国、シンガポール、マレーシアなどのアジア諸国にも遅れを取っていることがわかる。その原因として海外の方が人件費が安く、原価が抑えられるため日本製の製品よりも安く売ることができるということがあげられる。そのためこれからの海外との価格競争に勝つことが困難と予想される日本において、イノベーションが進むことは製品の付加価値が高まることにつながる。そしてこれは、海外での価格競争に打ち勝てる一つの手段になると考える。

労働力の確保

日本は今、少子化によって労働人口が減少し、持続可能な社会を作ることが困難になりつつある。女性は男性に比べて今まで積極的に雇用されていなかったが、女性を雇用することによって労働人口減少の歯止めになると考えられる。確かに、女性の社会進出が進むことで仕事と子育ての両立が難しくなり、晩婚化や少子化が進むという意見もあるが、企業が育児をサポートするような制度を設けることで仕事と育児の両立が容易になるのではないだろうか。また、ジェンダーギャップ指数が高く、女性の社会進出が進んでいる北欧の国々は子どもの合計特殊出生率が高い。このことから日本も女性の社会進出が進むことにより、少子化の解決と、労働人口の増加を可以考虑することができる。

また、日本には少子化の他に高齢化問題もある。そして高齢化が進むということは年金の年間支払い額が増え、労働者の負担が多くなるということだ。しかし、女性が社会進出することで年金を負担する人数が増えれば、一人一人の負担は少なくなる。このことから女性の社会進出は高齢化によって引き起こされる問題を止めることができると考える。

以上の2つの理由から女性の社会進出を進めることで労働人口の減少の解決につながり、持続可能な社会を作ることにつながると考えた。

11日経STOCKリーグを通して学んだこと

日経STOCKリーグを通して私たちは「女性が社会進出をする理由」と「企業の優しさ」を知ることができた。

1つ目の「女性が社会進出をする理由」について、日経STOCKリーグに取り組む前までは「女性が社会進出することは良いこと」というような、曖昧な考えしか持っていなかった。しかし、今回日経STOCKリーグのレポートを書くにあたり、女性の社会進出のメリットを考えたおかげで、女性がなぜ社会進出をするのかが分かった。世界中で新たな技術が発展している中、現在日本が世界をリードするには驚きと興味が詰め込まれた技術が必要だろう。しかし日本は「緻密さ」の技術は世界トップレベルでも、「驚きと興味が詰め込まれた」技術はまだまだあるのではないだろうか。女性はまだ発掘されていない人材の宝庫だと私たちは考える。女性による新たな視点、新たなアイデアが加われば、「驚きと興味が詰め込まれた」技術の誕生も夢ではないだろう。女性が社会進出をすることは、その企業だけでなく日本にも良い影響が与えられ、世界と繋がる手段になりうると考えるようになった。

2つ目の「企業の優しさ」について、私たちは日経STOCKリーグを通して身にしみて実感した。スクリーニングやレポート作成において、私たちは多くの企業にアンケートの依頼をした。すると、お忙しい中多くの企業から素早く丁寧な回答をいただくことができた。アンケート回答からは法律以上の子育て支援を行っている企業や、男女差別なく能力があれば管理職などに昇格できるよう、セミナーなどで支援を行う企業の優しさを見ることができた。また、私たちはアンケート回答のおかげで充実したレポートを書くことができ、女性の社会進出についての学習も深まった。社員のみならず、困っている中学生を助けてくれる企業は、優しさが溢れていると実感した。

最後に、「男は仕事、女は家庭」という言葉がある。しかしそれは昔の言葉。今は「主夫」という言葉が誕生したように、女性が仕事をしてもおかしくはないような社会に変化が始まっている。しかし、女性には出産といった女性特有の出来事がある。それによって仕事を諦める人も多くいるだろう。だが、たった一度きりの人生、やりたいことが出来ずに終わるのはもったいないことだと思わないだろうか？

全ての人が全てのやりたいことを行うのは不可能である。しかし、性別によって人生の選択肢が減ることに對し、私たちは違和感を覚えた。中学生である私たちには何かを大きく変えることはできない。しかし、何かできることがだからないかと思い「中学生の私たちにできること」について考えた。

まずは、私たちが今回選定したパイオニアから日本の企業全てに「女性の社会進出」が理解されることを祈りたい。そしていつか訪れる将来、性別による差別が無くなるよう「大人になった私たちができること」に取り組んでいく。

各メンバーの感想

森尾

今回、レポートを作成するにあたり多くの企業の方々にアンケートをお伺いしたが、ほとんどの企業から回答が返ってきたことに驚いた。私たちは消費者の一人といってもまだ中学生であり、11月、12月という多忙な時期にお伺いしたのにもかかわらず丁寧に回答して下さった企業の方々に感謝したいと思う。

また日経Stockリーグを通して私たちと社会のつながりについて考えることができた。投資というものは自分の利益を生み出すために行われるものだと考えていたが、ESG投資というのを知り、自分の利益だけでなく社会の利益を生み出す投資があることを知った。ESG投資をうまく使うことで私たちと社会をつなげることが可能になると考えた。そしてより良い社会を作ることにつながると考えた。

中田

私はstockリーグを通して株についての認識が変化した。私の親は投資よりも株主優待を受けるという目的で株を買っている。そのため一般の人は株で投資をするのではなく、株主優待を受け

るために買うものだと思っていた。また、投資家は自分が利益を得る目的のみで株を買うと思っていた。

しかし、日経ストックリーグを通して株を買うことで「企業を支援する」投資もあるということを知れた。確かに「確実に売れる」と予想できる製品を開発した会社に投資する方が、自分が不利益を被る可能性は低い。しかし、今回私たちが取り上げたような女性の社会進出を支援する企業に投資をすることで、女性の社会進出が進み、企業は女性視点のアイデアが入ったイノベーションを起こすことができる。すると単発で「確実に売れる」製品を開発した企業よりも、多くのイノベーションを起こすことができ、持続的な利益を得ることができるのではないかと考えるようになった。

正直な所私は株があまり好きではない。しかし、「企業の支援」をするという投資方法もあるのなら、自分も将来株を買ってみようかなと思うようになった。

堀内

今回の日経stockリーグを通してESG投資の楽しさを知った。今回の投資を行う前は投資は、自身がお金を得るためだけに行うことだと考えていたが、投資体験を通して、投資は社会にどんな人でも貢献できるものだというイメージに変化した。

まだ実際に投資することはできないがこれからも今回のような経験をたくさん積み重ね、将来社会問題に携わり貢献できるように学習を続けていきたい。

高山

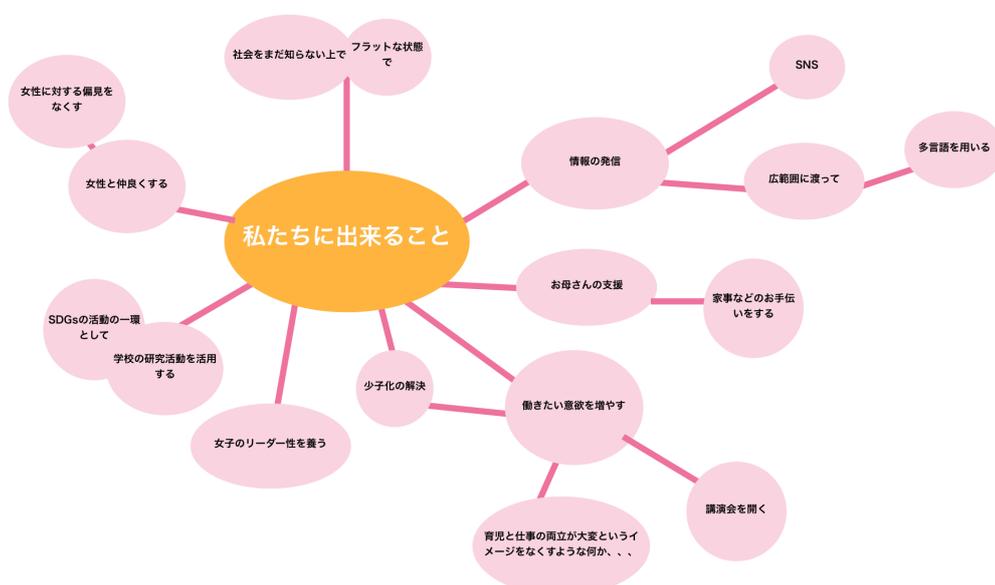
日経stockリーグの学習を通して、社会と個人の関わり方についてももう一度考えるべきであると考えた。

調査を行なった中で、多くの企業が社員をサポートする制度を導入していた。その一方で、その制度の取得率は100%に満たず、特に男性の育児休暇についてはまだまだあまり普及していないように思う。

将来、私たちが目指す理想の社会を実現するためには社会が制度を整えることに加えて、個人がその制度の必要性を理解して普及に努めていく必要があると感じた。

12 私たちにできること

私たちはまだ中学生であり、実際にESG投資を行うことができない。そのため、中学生の私たちでもできることを考えた。



13 引用先、参考文献

○ウェブサイト

- ▶ 日本経済新聞-日経電子版「日経会社情DIGITAL」 (<https://www.nikkei.com/nkd/> 2018年12月21日閲覧)
- ▶ YAHOO! JAPANファイナンス「日経平均株価【998407】」 (<https://stocks.finance.yahoo.co.jp/stocks/detail/?code=998407.O> 2018年12月21日閲覧)
- ▶ カルビー株式会社 (<http://www.calbee.co.jp> 2018年12月11日閲覧)
- ▶ 積水化学工業株式会社 (<https://www.sekisui.co.jp> 2018年12月11日閲覧)
- ▶ 花王株式会社 (<https://www.kao.com/jp/> 2018年12月11日閲覧)
- ▶ 中外製薬株式会社 (<https://www.chugai-pharm.co.jp> 2018年12月11日閲覧)
- ▶ オムロン (<https://www.omron.co.jp> 2018年12月11日閲覧)
- ▶ トップラン・フォームズ株式会社 (<https://www.toppan-f.co.jp> 2018年12月11日閲覧)
- ▶ 双日株式会社 (<https://www.sojitz.com/jp/> 2018年12月11日閲覧)
- ▶ 三井物産株式会社 (<https://www.mitsui.com/jp/ja/> 2018年12月11日閲覧)
- ▶ ヤーマン株式会社 YA-MAN (<https://corporate.ya-man.com> 2018年12月11日閲覧)
- ▶ C'BON CORPORATE WEBSITE (<https://www.cbon.co.jp/company/top/index.aspx> 2018年12月11日閲覧)
- ▶ ワコールホールディングス (<https://www.wacoalholdings.jp> 2018年12月11日閲覧)
- ▶ 日油株式会社-バイオから宇宙まで- (<https://www.nof.co.jp> 2018年12月11日閲覧)
- ▶ 伊藤忠商事株式会社 (<https://www.itochu.co.jp/ja/> 2018年12月11日閲覧)
- ▶ 「はたらき」を化学する 三洋化成工業株式会社 (<https://www.sanyo-chemical.co.jp> 2018年12月11日閲覧)
- ▶ 高知銀行 あしたを元気に! ビビットバンク (<https://www.kochi-bank.co.jp> 2018年12月11日閲覧)
- ▶ 森永製菓株式会社-おいしく、たのしく、すこやかに (<https://www.morinaga.co.jp> 2018年12月11日閲覧)
- ▶ 株式会社エノモト (<http://www.enomoto.co.jp> 2018年12月11日閲覧)
- ▶ 楽器・オーディオ関連製品-ヤマハ-日本 (<https://jp.yamaha.com> 2018年12月11日閲覧)

- ▶住友電気工業株式会社 (<https://www.sei.co.jp> 2018年12月11日閲覧)
- ▶女性の活躍推進企業データベース (<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/> 2018年11月22日閲覧)
- ▶経済産業省「平成29年度『なでしこ銘柄』レポート」(http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/pdf/H29fy_nadeshiko.pdf 2018年10月5日閲覧)
- ▶厚生労働省「くるみん認定及びプラチナくるみん認定企業名都道府県別一覧-プラチナくるみん認定 全国版」(<https://www.mhlw.go.jp/content/Book48.xlsx> 2018年10月5日閲覧)
- ▶東洋経済ONLINE「最新版!「育休が取りやすい会社」ランキング 子育て支援に力を入れている企業はどこか」(<https://toyokeizai.net/articles/-/205520?page=4> 2018年10月5日閲覧)
- ▶外務省「SDGsとは?」(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/about/index.html> 2018年10月12日閲覧)
- ▶HUFFPOST「日本のジェンダーギャップ指数、過去最低を更新 114位に」(https://www.huffingtonpost.jp/2017/11/01/nippon_a_23263093/ 2018年10月12日閲覧)
- ▶内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書 平成29年度」(<http://www.gender.go.jp/about/danjo/whitepaper/h29/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-00-01.html> 2018年10月12日閲覧)
- ▶みんなのスタンバイ「【実は知られていない!?】女性社長の上場企業1人当たりの営業利益ランキング2016」(<https://jp.stanby.com/media/female-president2016/> 2018年10月5日閲覧)
- ▶HR NOTE「ワークスやLINEなど注目企業がぞくぞくと導入! 企業内保育所のメリットと導入時の注意点とは?!」(<https://hcm-jinjer.com/media/contents/b-contents-romu-kigyounaihoiku-171218/> 2018年10月5日閲覧)

○書籍・論文

- ▶岸本吉浩(2017)『CSR企業総覧(雇用・人材活用編)2018年度版』東洋経済新報社
- ▶岡田翔子(2013)『女性が輝ける社会とは~日本が本当に目指す国とは何か~』
- ▶経済産業省(2017)『伊藤レポート2.0』

最後になりましたが、これまでご協力いただいたすべての方々、心よりお礼申し上げます。お忙しい中電話でのインタビューに答えてくださった株式会社住友電気工業の社員の方々、札幌市市民文化局男女共同参画室男女共同参画課の方々アンケートにお答えくださった企業の方々、貴重な機会をくださった主催社の皆様、そして丁寧にご指導くださった指導教諭の宮谷光輝先生、ありがとうございました。今回の日経STOCKリーグでの貴重な経験を活かして、今後も男女平等な社会を目指して取り組んでいきたいと思っております。