

SDGs への取り組みが企業に与える効果分析

SDGs 目標直結の「女性登用」の取り組みによる企業への効果 ～女性管理職割合が高いほど収益性が高まる傾向～

データソリューション企画部

石井 ヤニサ

【要約】

- SDGs(持続可能な開発目標)の17の目標のうち、『目標5:ジェンダー平等を実現しよう』は日本の最も重要な課題とされている。特に「国会議員に占める女性の割合」や「男女賃金格差」などに関する評価は低位にとどまっている。
- 民間企業のSDGs『目標5:ジェンダー平等を実現しよう』への取り組みとして、積極的に女性を登用することが挙げられる。そこで、本レポートでは企業の女性登用指標と総資産利益率(ROA)の関係パネル固定効果モデルによる推計によって分析したところ、女性管理職割合が高いほど収益性が高まる傾向にあることがわかった。一方、女性従業員割合の上昇による収益性への影響は統計的に有意ではなかった。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



SDGs（持続可能な開発目標）の目標達成期限である2030年まで残すところ10年。今般の新型コロナウイルス（以下、新型コロナ）の感染拡大が主な原因で、17の目標に対する世界の取り組みには遅れが目立つことから、政府や行政のみならず、民間企業における積極的な関与が急速に求められている。

企業にとっては、SDGsの考えを取り入れることで経営リスクの回避や新たなビジネスチャンスにつながるなどといったメリットがあるが、SDGsへの取り組みが企業に与える効果に関する実証分析はほとんど行われていないのが現状である。

本レポートでは、政府の重点施策の一つである「女性活躍」に直結するSDGsの『目標5:ジェンダー平等を実現しよう』に注目し、企業の女性登用が業績に与える影響を分析した。

1. 『目標5:ジェンダー平等を実現しよう』は日本の「最も重要な課題」とされている

SDGsの『目標5:ジェンダー平等を実現しよう』の定義は「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う」であり、9つのターゲットが含まれている（表1）。2020年SDGs達成度ランキング¹では、SDGsの17の目標のうち、当目標は日本の最も重要な課題とされている²。また目標別の進捗としては「停滞、あるいは目標達成するために必要なペースの50%を下回っている」と評価されている。

評価指標のなかでは、「男女の無報酬の家事・育児などに費やす時間の格差」「国会議員に占める女性の割合」「男女賃金格差」が最も重要な課題とされている（表2）。

表1 SDGs『目標5:ジェンダー平等を実現しよう』のターゲット

SDGs目標5: ジェンダー平等を実現しよう ターゲット	
5.1	あらゆる場所における全ての女性及び女児に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。
5.2	人身売買や性的、その他の種類の搾取など、全ての女性及び女児に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する。
5.3	未成年者の結婚、早期結婚、強制結婚及び女性器切除など、あらゆる有害な慣行を撤廃する。
5.4	公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、並びに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。
5.5	政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。
5.6	国際人口・開発会議(ICPD)の行動計画及び北京行動綱領、並びにこれらの検証会議の成果文書に従い、性と生殖に関する健康及び権利への普遍的アクセスを確保する。
5.a	女性に対し、経済的資源に対する同等の権利、並びに各国法に従い、オーナーシップ及び土地その他の財産、金融サービス、相続財産、天然資源に対するアクセスを与えるための改革に着手する。
5.b	女性の能力強化促進のため、ICTをはじめとする実現技術の活用を強化する。
5.c	ジェンダー平等の促進、並びに全ての女性及び女子のあらゆるレベルでの能力強化のための適正な政策及び拘束力のある法規を導入・強化する。

出典：外務省「Japan SDGs Action Platform」より帝国データバンク作成

¹ The Sustainable Development Solutions Network (SDSN), Sustainable Development Report 2020

² ほかにも、『目標13:気候変動に具体的な対策を』など4つの目標が「最も重要な課題」とされている

表2 日本のSDGs達成状況～『目標5:ジェンダー平等を実現しよう』～

SDGs目標5:ジェンダー平等を実現しよう 日本の評価	スコア	達成度	変化・動向
近代的手法によって家族計画についての自らの要望が満たされている女性の割合(%)	60.1	●	↓
男性に対する女性の平均教育年数(%)	103.2	●	↑
男性に対する女性の労働参加率(%)	73.0	●	↑
国会議員に占める女性の割合(%)	9.9	●	→
男女賃金格差(%)	24.5	●	→
男女の無報酬の家事・育児などに費やす時間の格差(分/日)	183.5	●	●●

注1: ●:最も重要な課題 ○:重要な課題 ●:目標達成している

注2: ↑:目標達成に向けて順調、あるいは達成している →:停滞、あるいは目標達成するために必要なペースの50%を下回っている
 ↓:スコアが減少している ●●:不明

出典:The Sustainable Development Solutions Network (SDSN)『Sustainable Development Report 2020』より帝国データバンク作成

2. 企業における女性管理職の割合が高いほど収益性が高まる傾向

SDGs『目標5:ジェンダー平等を実現しよう』の達成に向けて民間企業ができる取り組みとして真っ先に思い浮かぶのは、積極的に女性を登用することのほか、労働環境改善に取り組むなど、女性が働きやすい環境をつくることなどが挙げられる。なかでも、女性の登用は近年深刻化している人手不足問題の解決につながることは言うまでもなく、経済産業省の「男女共同参画研究会報告」³によれば、企業業績を高める効果も期待できることが国内外の研究で明らかとなっている。

同報告や独立行政法人経済産業研究所が発表した先行研究(山本 2014)⁴などによると、女性登用によって企業業績が向上する理由として「差別仮説」が挙げられる。差別仮説では企業経営者が女性に対して差別意識を持つことによって女性労働需要が抑えられ、女性の賃金が生産性との見合いで過小となることが想定されている。そこで、企業が賃金の安い女性従業員を増やすことで生産性が賃金を上回り、結果的に業績が上がると考えられる。他方、女性登用が業績を高める別の理由として、経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」⁵にあるように企業が女性を含めて幅広い層の人材を活用することでその能力発揮によりイノベーションが創出され、パフォーマンスの向上につながることも考えられる。

以下の分析では、2017～2019年度の日本の大企業、中小企業を含む企業のパネルデータを用いて、企業における女性登用が業績に及ぼす効果を検証する。使用するデータは、帝国データバンクが2013年以降毎年7月に実施している「女性登用に対する企業の意識調査」で得られた女性従業員・管理職割合⁶、および帝国データバンクの企業財務データベース「COSMOS1」より算出した財務指標としての総資産営業利益率(ROA)⁷である。

³ 経済産業省「男女共同参画研究会報告」2003年6月

⁴ 山本勲(2014)「上場企業における女性活用状況と企業業績との関係—企業パネルデータを用いた検証」、RIETI Discussion Paper Series、14-J-016

⁵ 経済産業省「新・ダイバーシティ経営企業100選」2020年3月

⁶ 「女性従業員割合」は自社の従業員に占める女性の割合、「女性管理職割合」は自社の管理職(課長相当職以上)に占める女性の割合

⁷ ROAは、帝国データバンクの企業財務データベース「COSMOS1」(2020年12月時点)から3期連続(2017～2019年度)でデータが判明している企業を抽出し、算出した。ROA=営業利益÷総資産

2.1 データと分析手法

同一企業の2017～2019年度の3時点における女性登用および業績のデータを抽出した結果、女性従業員割合に関するデータは2,515社、女性管理職割合に関するデータは1,981社となった。

以上の調査データを用いて、下記のようなパネル推計を行った。

$$\pi_{it} = \beta_1 W_{it} + \beta_2 S_{it} + T_t + G_i + I_i + F_i + e_{it}$$

ここで、 π_{it} は企業*i*の*t*年度のROA、 W_{it} は女性登用指標（従業員割合あるいは女性管理職割合⁸）で、コントロール変数として売上高⁹（自然対数値）（ S_{it} ）を用いる。また、 T_t は年度ダミー、 G_i は企業規模ダミー¹⁰、 I_i は業界ダミー¹¹、 F_i は企業固有の時間不変の要因、 e_{it} は誤差項を表す。推計で注目するのは、女性登用指標の係数 β_1 が有意にプラスであるか否かである。

2.2 分析結果

① 女性従業員の活用が業績に及ぼす影響

変量効果モデルおよび固定効果モデルを用いて女性従業員割合とROAの関係を推計した結果、女性従業員割合の係数は有意になっていない、つまり女性従業員を増やすことで業績が高まるといった効果はみられないということが示された（表3）。

② 女性管理職の登用が業績に及ぼす影響

変量効果モデルおよび固定効果モデルを用いて女性管理職割合とROAの関係を推計しハウスマン検定を行った結果、固定効果モデル¹²が支持され、女性管理職割合の係数は1%水準で有意にプラスとなっていた（表4）。分析結果にもとづくと、女性管理職割合が10%高いと、ROAが0.27%高くなることが示される。なお、先行研究（山本2014）によれば、固定効果モデルでは企業固有の時間不変の要因 F_i がコントロールされるため、逆の因果性を反映している可能性は小さいといえる。つまり、利益率が高いため、企業は女性管理職を多く登用するというような可能性は小さいのである。

分析結果を総括すれば、「女性従業員」を増加させることによる企業業績への影響はみられないが、女性管理職割合が高いほど収益性が高まる傾向にあることがいえる。したがって、既述の差別仮説は成り立たない一方、女性を活用することで潜在能力が発揮されイノベーションの創出につながった結果、利益率が向上するといった仮説の妥当性は高いといえる。従業員においてこのような効果が認められないのは、管理職の方が仕事上での決定権を持っているからだと考えられる。

⁸ 女性登用に対する企業の意識調査で、女性従業員割合および女性管理職割合を、「100%（全員女性）」「70%以上100%未満」「50%以上70%未満」「30%以上50%未満」「20%以上30%未満」「10%以上20%未満」「5%以上10%未満」「5%未満」「0%（全員男性）」「分からない」の10段階で尋ねているため、「女性従業員割合」および「女性管理職割合」変数はそれぞれの中央値を利用し、「分からない」と回答した企業を除外。また、パーセント表記を数値に変換して用いる

⁹ 売上高データは、帝国データバンクの企業概要データベース「COSMOS2」から抽出した

¹⁰ 企業規模ダミーは「大企業ダミー」「中小企業ダミー」

¹¹ 業界ダミーは『農・林・水産ダミー』『金融ダミー』『建設ダミー』『不動産ダミー』『製造ダミー』『卸売ダミー』『小売ダミー』『運輸・倉庫ダミー』『サービスダミー』『その他ダミー』

¹² 固定効果モデルは「企業固有の要因」を取り除く効果が期待できる

表3 分析結果（女性従業員の活用が業績に及ぼす影響）

被説明変数	総資産営業利益率(ROA)				
	変量効果			固定効果	
	係数	標準誤差	t-値	係数	t-値
女性従業員割合	-0.002		-0.437	0.000	-0.050
ln売上高	0.011		12.539 ***	0.120	28.387 ***
2018年度ダミー	-0.002		-1.693	-0.005	-4.424 ***
2019年度ダミー	-0.005		-4.128 ***	-0.008	-7.015 ***
定数項	-0.204		-10.912 ***		
サンプルサイズ			7545		7545
Hausman検定(カイニ乗検定量)					697.980 ***

注1 表示していないが、変量効果モデルには企業規模ダミー、業界ダミーも含んでいる。
 企業規模ダミーのベースダミーは「中小企業ダミー」、業界ダミーのベースダミーは「卸売ダミー」、
 年度ダミーのベースダミーは「2017年度ダミー」とし、ベースダミーを除いたうえで分析を実施

注2 ***:0.1%、**:1%、*:5%で有意

表4 分析結果（女性管理職の登用が業績に及ぼす影響）

被説明変数	総資産営業利益率(ROA)				
	変量効果			固定効果	
	係数		t-値	係数	t-値
女性管理職割合	0.011		1.335	0.027	2.622 **
ln売上高	0.012		11.780 ***	0.123	24.557 ***
2018年度ダミー	-0.003		-2.459 *	-0.006	-4.737 ***
2019年度ダミー	-0.005		-4.042 ***	-0.008	-6.531 ***
定数項	-0.223		-10.511 ***		
サンプルサイズ			5943		5943
Hausman検定(カイニ乗検定量)					533.020 ***

注1 表示していないが、変量効果モデルには企業規模ダミー、業界ダミーも含んでいる。
 企業規模ダミーのベースダミーは「中小企業ダミー」、業界ダミーのベースダミーは「卸売ダミー」、
 年度ダミーのベースダミーは「2017年度ダミー」とし、ベースダミーを除いたうえで分析を実施

注2 ***:0.1%、**:1%、*:5%で有意

まとめ

本レポートでは、SDGsの『目標5：ジェンダー平等を実現しよう』に着目し、日本の大企業、中小企業を含む企業のパネルデータを用いて、企業において女性登用が業績に及ぼす影響を分析したところ、女性従業員割合と収益性の関係性は認められなかったが、女性管理職割合が高いほど収益性が高まる傾向にあるという結果が示された。その要因として、女性管理職の登用により潜在能力を発揮し、イノベーションが創出され、企業収益の向上につながる事が考えられる。

一方で、帝国データバンクが実施した最新の調査¹³によると、企業の女性管理職割合は平均7.8%にとどまり、政府が目標として定めている「女性管理職30%」から大きく乖離している。女性の活用・登用はプラスの影響を及ぼし得ると認識している企業においても、女性の家庭負担が多い点や労働時間の制約といった職場の働き方による課題のため、実現が困難である例も多いであろう。それらの課題解決のために、企業における制度の整備、さらにそれを支える政府や行政機関からのより一層の支援策が求められよう。

¹³ 帝国データバンク「女性登用に対する企業の意識調査（2020年7月）」

【 問い合わせ先 】

株式会社帝国データバンク データソリューション企画部 産業データ分析課

石井 ヤニサ

03-5775-3163 keiki@mail.tdb.co.jp

帝国データバンクで毎月実施している TDB 景気動向調査にご協力いただける企業さまは、
こちらから登録できます（スマートフォン等をお使いの方は QR コードからも可能です）。

<https://www.tdb-di.com/ent/rent.html>



当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。