

日本・中国・韓国企業において「女性活躍」が収益性および生産性に 及ぼす影響に関する実証分析[†]

石塚浩美（産能短期大学（専任）、産業能率大学（兼任））

1. はじめに

本稿の目的は、共通点の多い日本企業、中国企業、および韓国企業を主たる対象として、企業における女性活躍施策等と、収益性や生産性との関係を、統計的に明らかにして、東アジアおよび各国の経済発展のために政策提言することである。ここで、女性活躍施策の指標とは、「ジェンダー・ダイバーシティ経営」（GDM: Gender Diversity in Management）、ワークライフバランス（WLB）施策、「人財」多様性などをいう。推計では、これらの代理変数を明示的に採用して検討する。

日本、中国および韓国は、企業文化や環境が異なるなどの相違点はあるが、共通点も多い[石塚(2014a)]。特に、女性活躍に関して影響があるといわれる儒教的な考えがあることが挙げられる。結果としてGGGI（世界経済フォーラムの男女間格差指数、2013年、136カ国中）は、日本105位、中国69位、韓国111位で、いずれも男女間格差が小さくない。特に、当該順位の基になる4分野のうち、“経済分野”の“管理的職業の男女比”および“男女間賃金格差”の数値が低い点が共通している¹。また、北東アジアに位置する隣国、人口の減少、少子社会ということがある。さらに企業における女性活躍とは逆の傾向として、「先進国型の専業主婦」という若年無業女性が一定割合いるということが挙げられる。これは、日本と韓国では年齢別女性労働力率のM字型ラインで認められ、中国では相対的に若年層・低学歴でない・夫の収入も低いとはいえない「先進国型の専業主婦」が確認されている[石塚(2014c)]。

異なる点は、例えば中国は、1949年から1978年の計画経済期に男女平等雇用政策を採用していたことと、今なお残る男女別の定年年齢制がある。中国が、市場経済に移行して2014年で36年が経つ。この間、国有企業のみで低賃金政策の時代から、民間企業が増え、外資企業も参入してきた。

したがって本稿の意義は、欧米から学ぶものと異なるヒントがこれら3カ国の実状や施策にあるのではないかとということである。

2. 先行研究

女性の活躍と収益性や生産性との正の相関関係が、3カ国で確認されている。

実証分析の方法としては、WLB施策や企業文化などの変数を用いたり、データセットを類型化したうえで、収益性分析は営業利益に基づくROA、生産性分析では全要素生産性が採用されていることが多いといえる。

3. データ

中国・韓国企業データは、日本の経済産業省・経済産業研究所から貸与された「男女の人材活用に関する企業調査2013（中国・韓国）」の中国300企業、韓国305企業である。

日本企業データは、同研究所から貸与された「平成21年度 ワーク・ライフ・バランス（WLB）に関する日・英・オランダ・スウェーデン国際比較調査」の日本データセットである。2009年12月から翌年1月に郵送で調査を実施している。最終有効回答は、企業調査が従業員100人以上規模で1,677社（有効回答率：16.8%）であるが、調査対象産業を中韓企業調査に揃え、比較に必要な項目が欠損値であるケースを除外した。結果として、企業調査データは1,200ケースを用いる。但し、調査項目は本稿の中韓調査と必ずしも一致していない。産業別（第2次産業、第3次産業）、企業規模別（従業員数に基づき、大企業、中企業）に分けて分析する。

[†]本稿は、独立行政法人経済産業研究所におけるプロジェクト「ダイバーシティとワークライフバランスの効果研究」のDPに加筆したものである。多くのかたからコメントをいただいた。また経済産業研究所から、「男女の人材活用に関する企業調査（中国・韓国）2013」および「平成21年度 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する国際比較調査」の日本データの提供を受けた。記して感謝申し上げる。

¹GGGIの総合順位は、経済・教育・保健・政治の各分野で構成される。日中韓3カ国が上位の国に比べて低いのは、“経済分野”および“政治分野”であることも共通している。

【中国】		北京市		上海市		広州市		小計		合計		
本稿での分類	企業規模 (従業員数)	第2次産業	第3次産業	第2次産業	第3次産業	第2次産業	第3次産業	第2次産業	第3次産業			
「中企業」	100-299人	10	27	15	23	13	20	38	70	108		
	300-499人	17	18	13	12	17	14	47	44	91		
「大企業」	500人以上	15	13	18	19	19	17	52	49	101		
合計		42	58	46	54	49	51	137	163	300		

【韓国】		ソウル市		仁川市		京畿道		その他		小計		合計
本稿での分類	企業規模 (従業員数)	第2次産業	第3次産業	第2次産業	第3次産業	第2次産業	第3次産業	第2次産業	第3次産業	第2次産業	第3次産業	
「中企業」	100-299人	49	89	17	18	26	9	18	9	110	125	235
「大企業」	300人以上	22	34	1	2	2	1	3	5	28	42	70
合計		71	123	18	20	28	10	21	14	138	167	305

4. 分析の枠組み

4.1 収益性分析（日本、中国・韓国）

収益性の指標は、営業利益に基づくROAであり、

$$ROA(\text{日本はROS}) = \alpha + \beta \cdot GDM + \gamma \cdot WLB + \delta \cdot CO + u$$

を推計する。ここで、GDM: ①経営層の女性比率（日本のみは“女性役員有りダミー”）、②管理職の女性比率、③従業員の女性比率、④女性の勤続年数、⑤女性の4年制大学以上卒業率比率、⑥女性活用推進が戦略的課題第10位以内の企業ダミー、⑦CSR部門設置企業ダミー、⑧女性正社員が結婚・妊娠・出産で退職傾向がある企業ダミー、⑨回答者が一般に女性は長期働き続ける意欲が低い人が多いので管理職が少ないと考えているダミー、⑩回答者が一般に男性は家事・育児・介護の負担がないので管理職が多いと考えているダミーである。WLB: 女性が育休を取りやすい企業ダミーである。CO: ①パートタイム就業者比率、②総資産額の対数、③株式会社ダミー、④都市ダミー、である。

4.2 生産性分析（中国・韓国）

まず、 $Y_i = f(L_i, K_i, A(GDM_i, WLB_i, CO_i, M_i)) = L_i^\alpha \cdot K_i^\beta \cdot A_i$ である。ここで、Y: 付加価値額 (= “売上高” - “中間投入額”)、A: 全要素生産性、L: 労働投入量 (マンアワー)、K: 資本投入量、i は個別の企業、Aの要素として、GDM: 男女の多様性を活かした経営、WLB: WLB施策、CO: 各企業の属性企業、M: 経営者のみが観察できる外的ショック、i は個別の企業、GDM、WLB、COは、収益性分析で用いた変数と同じ。

次に、 $\ln A_i = \exp(\ln Y_i - \alpha \cdot \ln L_i - \beta \cdot \ln K_i)$ を、Tobit モデルで推定した。

5. 推計結果

5.1 収益性分析の推定結果（表 5-1-1~3）

・GDM分析:

①中国では、“管理職の女性比率”が高いほど収益性が高いことが大企業以外では概ね当てはまる。韓国は、大企業で“管理職の女性比率”が高いほど収益が高い傾向がある。②中韓共に“女性採用を増やそうとしている企業”は収益が高い。③中韓共に“CSR部門設置企業”で収益性が高い。

・WLB分析:

④韓国では、“女性の就業中断傾向”が低い企業で収益が高い。しかし、“家事・育児・介護の女性負担”と“管理職”とを関連づけている企業で収益性が高くなっている。一方、中国は両者をリンクさせない企業で収益性が高い傾向がある。⑤企業属性をみると、韓国の大企業や第3次産業では“パート比率の高い企業”のほうが統計的に有意に収益は高い。

・参考: 日本（従属変数: 営業利益ベースのROS）

⑥第3次産業では、“経営層の女性比率”が高いほど収益が高い。大企業や第3次産業では“正社員の女性比率”が高い企業で収益性は高いが、第2次産業は逆の傾向がある。⑦第2次産業では、“女性の勤続年数”が長いほど収益性が高い。⑧企業属性をみると、大企業では“パート比率の高い企業”のほうが統計的に有意に収益は低い。日中韓：育児休業制度については、収益性と統計的に有意な相関が認められなかった。

5.2 生産性分析の推定結果（表 5-2-1～2）

- a) 収益性分析の結果①と同様の結果。
- b) 中国では第2次産業は、“女性の就業中断傾向”が認められない企業で生産性が高い。韓国でも、全般的に、“女性の就業中断傾向”が低い企業で生産性が高い。
- c) WLB施策の育休の取りやすさは、中国は中企業で生産性と正の相関があり、韓国でも大企業で生産性が高い。
- d) 韓国の“CSR部門設置企業”は、第2次産業で生産性が高いのに比べ、第3次産業では生産性が低い。

6. まとめ

中国・韓国における、収益や生産性の高い企業の共通点は、次のとおりである。但し、日本も一部で確認している。

- 1) 管理職の女性割合が高いこと、
- 2) 女性の就業継続傾向が確認できること、
- 3) 育児休業の取り易さは、収益性とは相関は認められなかったが、生産性とは正の相関があること、
- 4) “CSR部門設置企業”は、産業や企業規模によっては、生産性が高いこと、
- 5) 女性の採用を増やそうとしている企業は、収益が高いこと、
- 6) 中国と韓国で経営層の女性比率をみると低いほうが収益・生産性共に高いこと、但し日本は女性役員が一人でもいる企業で収益が高いことである。

今後、各国においては、人口減少に伴いグローバル化は必至である。学ぶべき点は学んで、企業収益や生産性を高めるのが適切ではないだろうか。管理職の女性割合を増やすため、韓国ではアフーマティブ・アクションで規模以上の各企業に数値目標を設定させて行動計画を提出させている。日本では、大規模経営者団体の経団連が自主的に数値目標を掲げ、厚生労働省が来年度には従業員300人以上規模の各企業に数値目標を設定させて行動計画を提出させるという。GDMが達成された企業は男女共に、また若年層にも手厚い経営が実現されるであろう。

参考文献：

石塚浩美(2008)「北京・ソウル・日本における労働市場の変化とジェンダー」、篠塚英子・永瀬伸子編著『少子化とエコノミー パネル調査で描く東アジア』作品社。

石塚浩美(2010)『中国労働市場のジェンダー分析 ―経済・社会システムからみる都市部就業者―』勁草書房。

石塚浩美(2014a)「日本・中国・韓国企業におけるジェンダー・ダイバーシティ経営の実状と課題 ―「男女の人材活用に関する企業調査（中国・韓国）」605企業の結果―」、RIETI Discussion Paper 14-J-010、経済産業研究所。

石塚浩美(2014b)「中国における先進国型の『専業主婦』と女性就業にかんする実証分析 ―2006年および2008年の中国総合社会調査 CGSS データを用いた分析―」『大原社会問題研究所雑誌』第667号、pp. 53-72、法政大学大原社会問題研究所。

石塚浩美(2014c)「中国・韓国企業における女性の活躍と収益・生産性・積極的雇用改善措置制度」、RIETI Discussion Paper 14-J-029、経済産業研究所。

石塚浩美(2014d)「中国における外資企業の雇用にかんする代替・補完分析 ―内資企業の雇用、および資本との関係による検証―」『産業能率大学紀要』第34巻第2号、pp. 1-20。

石塚浩美(2015)「企業における女性リーダーのキャリアと『女性活躍政策』 ―日本は『202030』に近づけるのか―」『産能短期大学紀要』第48巻、pp. 17-31。