

東海地方の 女性活躍企業の特徴

第2報告

南山大学 川本ゼミ

宮地 里菜、樋口 明穂、杉野 里佳、杉浦 帆乃香

本研究の目的

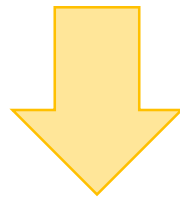
なぜ東海地方の女性に焦点を当てたのか？

→東海地方は東京・大阪に並んで製造業が盛ん

→女性は製造業においてプラスの存在である

山本勲2014論文

目的 女性活用が進んでいる企業の特徴を明らかにする
⇒ワークライフバランスの充実している企業は
女性従業員比率や女性管理職にプラスの影響がある



ワークライフバランスに注目

しかし育児手当などの注目施策が取り上げられていない
⇒女性活躍に関連する項目を充実させて分析

東海地方に着目

- ・製造品出荷額が東海地方⇒第1位
- ・一人当たり県民所得(愛知)⇒第2位
- ・東海の産業別就業者数と構成比⇒第1位
- ・実質経済成長率⇒第1位



目的

東海地方の
女性活躍企業の特徴を
研究する

非製造業企業を含めた女性雇用に着目

- ・山本勲論文より、「非製造業より製造業で女性比率と利益率のプラスの相関が強い傾向がある」
⇒女性は製造業においてプラスの存在



目次

1. データについて
2. 仮説
3. 回帰分析
4. 分析結果
5. まとめ
6. 新たな発見
7. 限界と課題

1. データについて

「2019CSR企業総覧」「会社四季報2017秋」より

女性の働きやすさに関係しそうな説明変数とは…？



女性が就職先を決めるときに着目する項目を
説明変数(X)とした



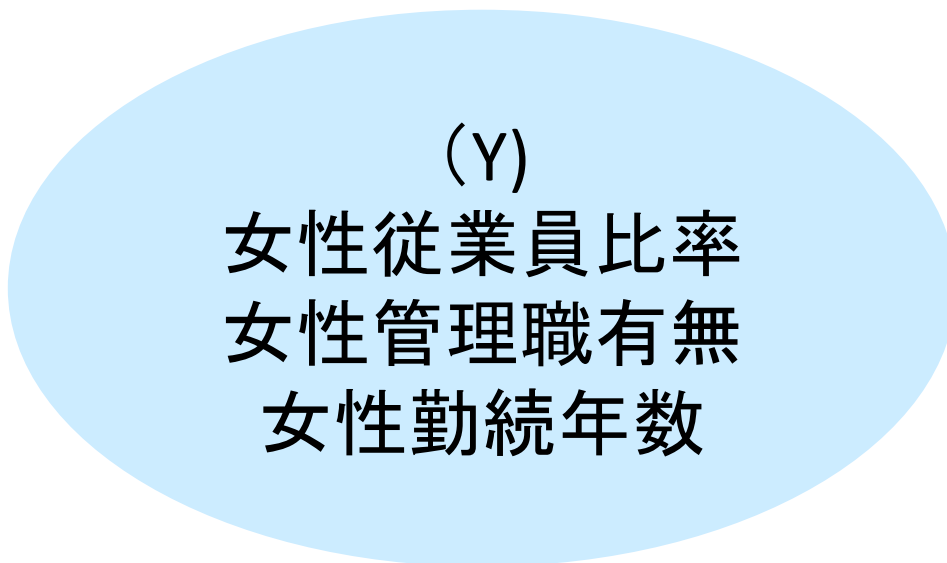
長期育児休暇・短時間勤務
フレックスタイム制・半日有給休
暇・在職年数・育児手当・ROA・
勤続年数・総資産



説明変数の原因を受けて発生した結果となるのが



被説明変数 (Y)



Xによって

Y(女性従業員比率・女性管理職有無・女性勤続年数)が
どう影響しているか・・・？

2. 仮説

仮説

①ワークライフバランスを取り組んでいる企業

→女性従業員比率と女性勤続年数にプラスの効果があるのでは？

②外資系企業は女性が働きやすそうな企業

→女性従業員比率と女性勤続年数にプラスの効果があるのでは？

③総資産と従業員の規模が大きいと安定した企業

→女性従業員比率と女性勤続年数にプラスの効果があるのでは？

④業績がいい会社は女性にやさしい会社

→Y(女性従業員比率と女性管理職の有無と女性勤続年数)に
プラスの効果があるのでは？

仮説

要因		結果	
ワークライフバランス	↑	女性従業員比率	↑
		女性勤続年数	
外国人持ち株比率	↑	女性従業員比率	↑
		女性勤続年数	
総資産	↑	女性従業員比率	↑
		女性勤続年数	
業績	↑	女性従業員比率	↑
		女性勤続年数	
		女性管理職有無	

3. 回歸分析

回帰分析

	(1) 女性従業員比率	(2) 女性勤続年数	(3) 女性管理職有無
ROA	0.221994 0.562550	-19.3125 20.3202	6.72705 12.6117
長期育児休暇	0.110505 0.0692360	2.92097 2.54684	1.36708 1.52295
短時間勤務	-0.151530** 0.0718746	-0.870120 2.71921	-0.707487 1.58977
フレックス制度	0.00947306 0.0551753	0.310075 2.00709	-0.412148 0.907632
半日有給休暇	-0.0527238 0.0459073	1.57530 1.67661	1.02791 0.770152
在宅勤務	0.00305797 0.0416059	1.29186 1.50304	5.10281 2674.41
育児手当	0.0843065* 0.0424145	1.75326 1.58105	6.72705 12.6117
総資産(対数)	0.0704089*** 0.0114598	2.68305*** 0.402114	-0.117932 0.268079
外国持株比率	0.0520524 0.158185	12.7356** 5.48770	2.91363 2.66882
女性勤続年数	-0.00910371** 0.00356321	—	-0.0828183 0.0812492
女性管理職有無	0.111251*** 0.0390216	0.367785 1.52352	—
女性従業員比率	—	-12.0453** 4.71455	5.13392* 2.75603

4. 分析結果

仮説の検証結果

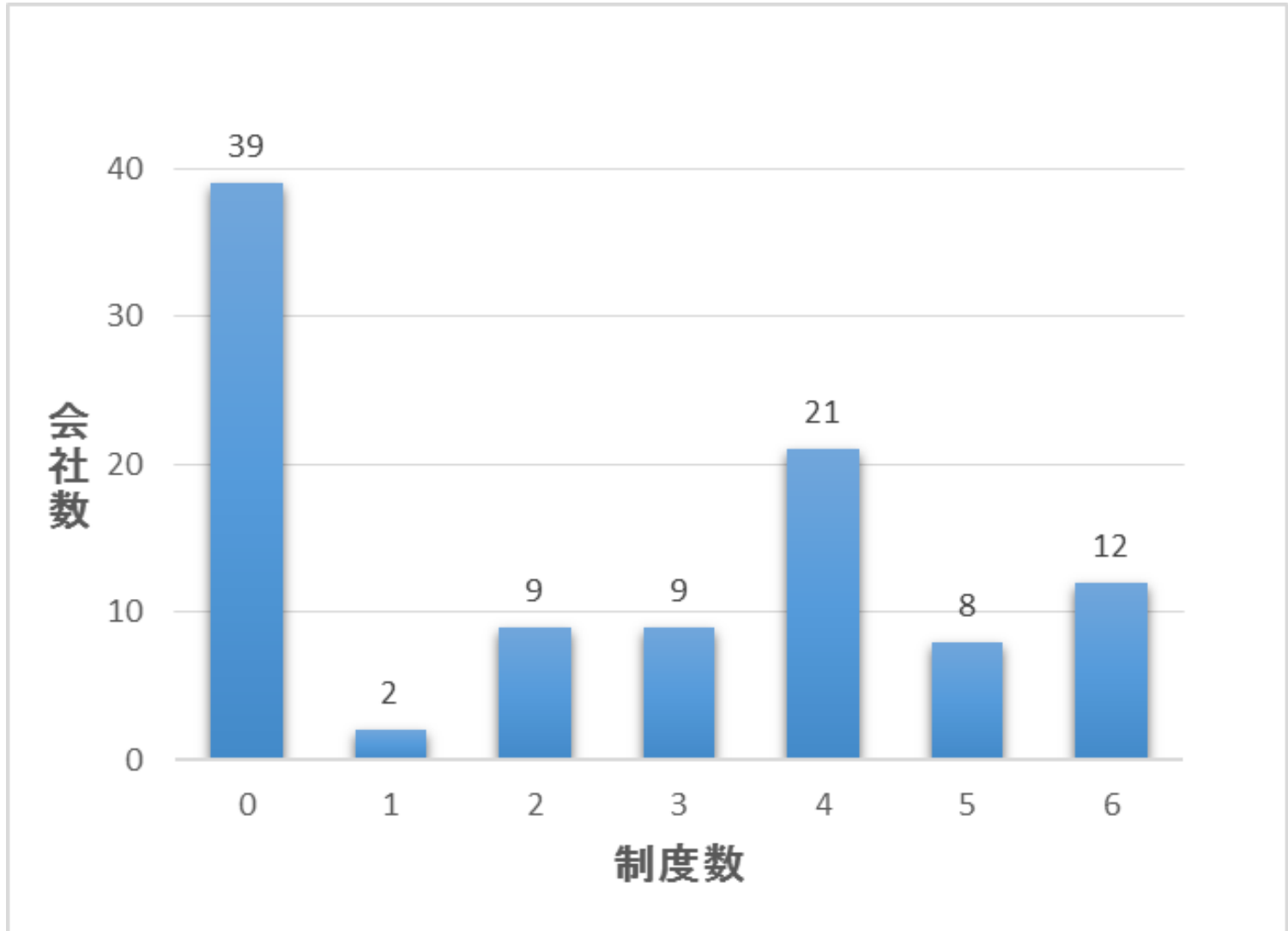
仮説				結果
ワークライフバランス	↑	女性従業員比率	↑	△
		女性勤続年数		
外国人持ち株比率	↑	女性従業員数比率	↑	×
		女性勤続年数		○
総資産	↑	女性従業員数比率	↑	○
		女性勤続年数		
業績	↑	女性従業員数比率	↑	×
		女性勤続年数		
		女性管理職有無		

5. まとめ

- ワークライフバランス諸制度と女性従業員の相関はあまりない
- 外国人株主が多い⇒女性勤続年数が長くなる
- 総資産が大きい企業⇒女性が働きやすい企業
- 被説明変数内で相関がみられる
(女性従業員比率が多い⇒女性勤続年数と女性管理職にプラスの影響を与える)

6. 新たな発見

企業のワークライフバランスのばらつき



東海地方の女性が働きやすい企業

- 1位 ブラザー
- リンナイ
- 3位 日本ガイシ
- 4位 デンソー
- 5位 豊田通商
- 6位 トヨタ



7. 限界と課題

限界

- ・情報量が少ない。
- ・各企業のワークライフバランスの価値観の違い。

課題

- ・説明変数を増やす。
- ・XとYを入れ替える。

参考文献

・「企業における職場環境と女性活用の可能性
—企業パネルデータを用いた検証—」

山本勲 慶應義塾大学

・「2019CSR企業総覧」

週刊 東洋経済増刊

・「会社四季報2017秋」

季刊 秋号 東洋経済