

METI-RIETIシンポジウム  
「『成熟』と『多様性』をカに  
—価格競争から価値創造経済へ—」  
パネルディスカッション資料

---

2012年7月20日

産業構造審議会・新産業構造部会委員／  
日本テレビ放送網株式会社報道局解説委員  
宮島 香澄

METI-RIETIシンポジウム  
パネル・ディスカッション

# 多様性を活かした経済社会への転換

産業構造審議会・新産業構造部会委員／  
日本テレビ放送網株式会社報道局解説委員

宮島 香澄

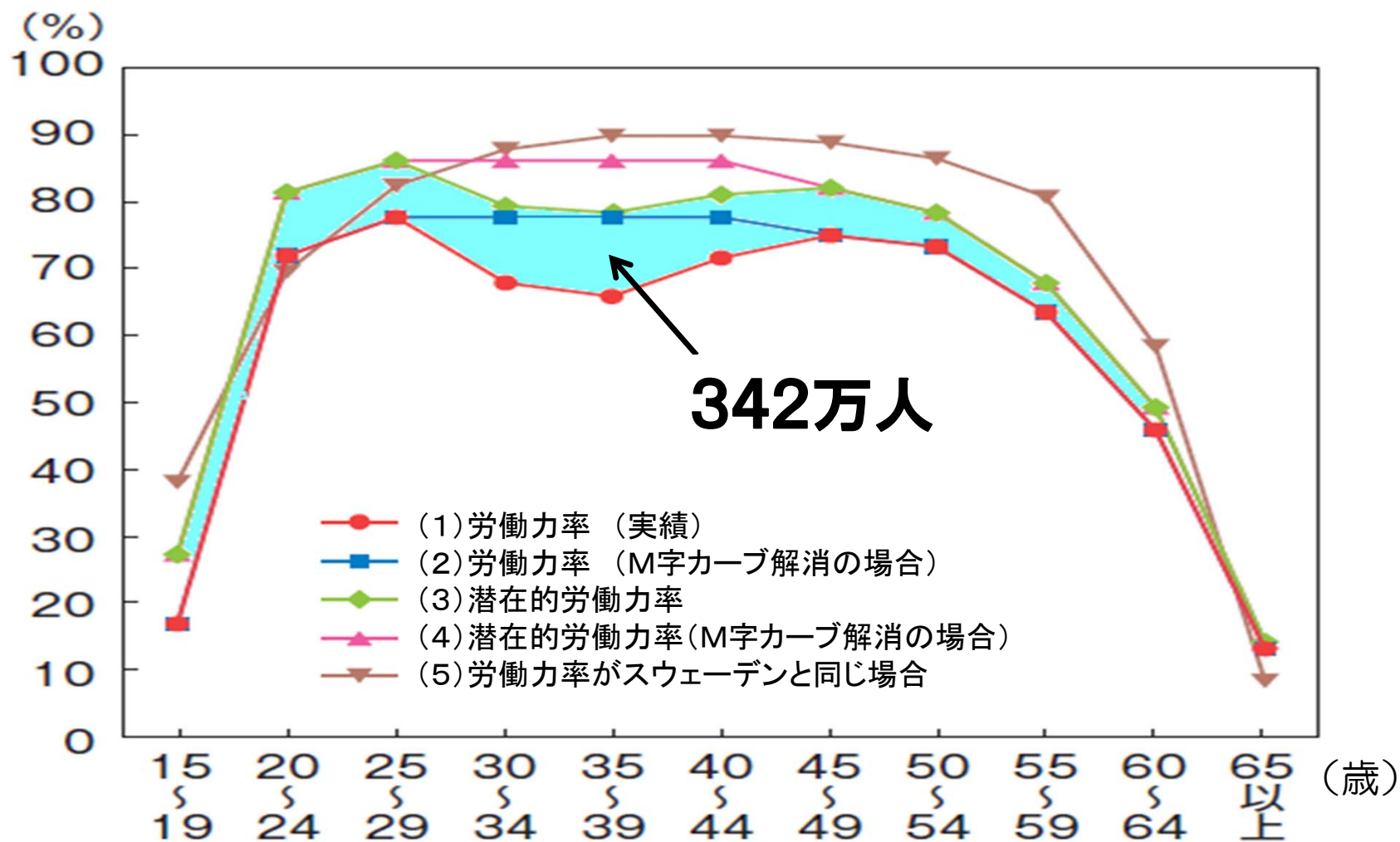
# 多様性1 サービスの多様性

- 医療、介護、保育、教育の周辺に潜在ニーズ（エネルギー、環境分野でも）。
- 公的支援と民間サービスの連携を期待。
- 現状は、公的支援が民間事業の拡大を阻害している側面も。

## 多様性2 人材の多様性

- 若者、女性、外国人、高齢者、障害者。
- それぞれの能力を最大限に発揮してもらう。

# M字カーブ解消による 女性の労働力人口増加の試算



# 女性を活かすことが 日本経済にプラスになる理由

- ① これから伸びる産業は、女性に向いている仕事が多い。
- ② ダブルインカムが消費を増やす。
- ③ 女性管理職が多い会社は元気。

# 女性の就労による雇用者 報酬総額増加の試算

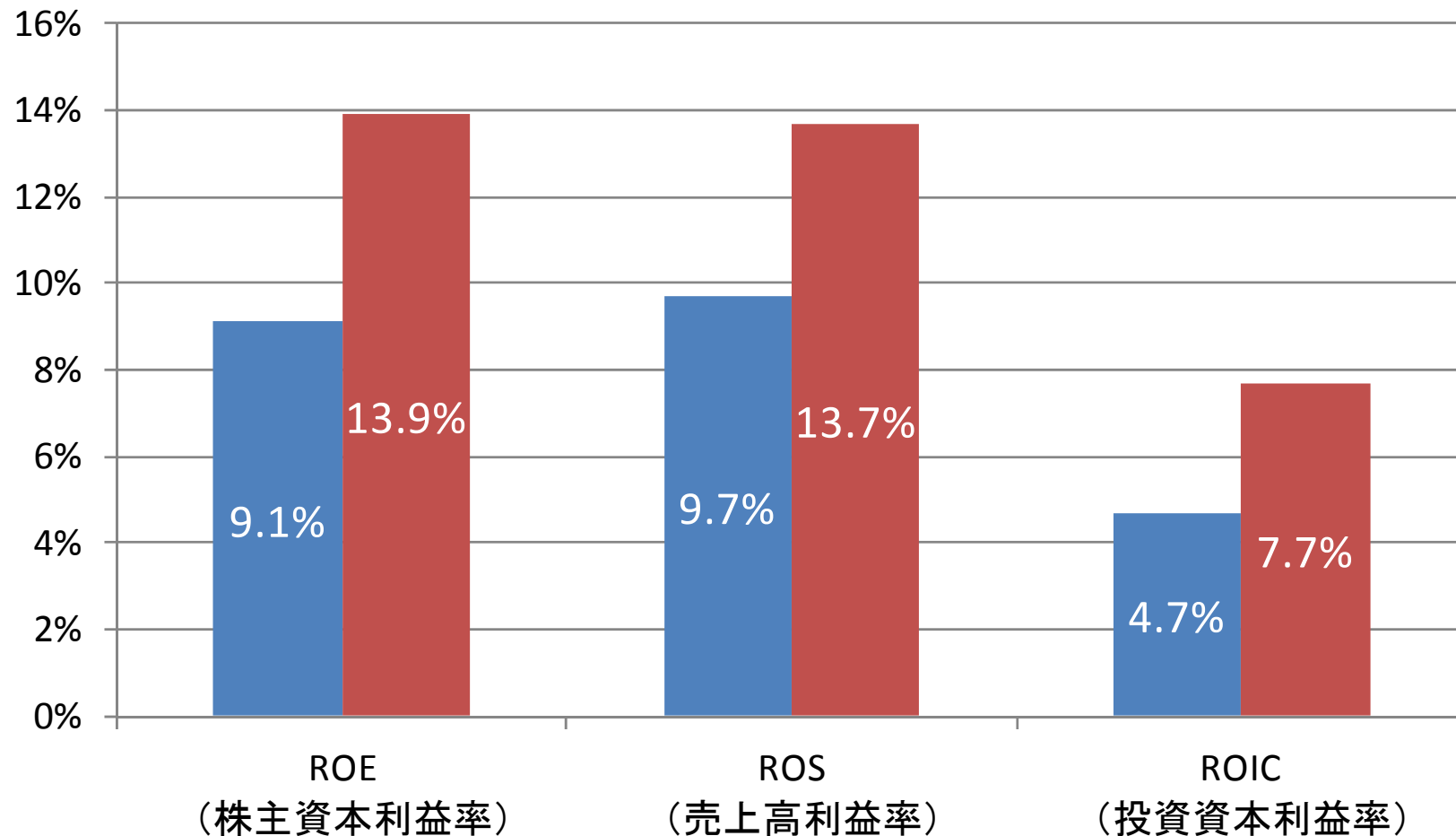
## ①342万人の女性の潜在労働力の活用

- ・雇用者報酬総額(約250兆円)を女性雇用者賃金総額の男性雇用者賃金総額に対する比率(約1/3)で案分すると女性寄与分は約70兆円。
- ・女性就業希望者(342万人)は女性就業者(2,641万人)の約1割。その全員が就業とした場合、女性雇用者報酬総額(約70兆円)も1割増加すると仮定すると、雇用者報酬総額が7兆円程度増加。

(出所)男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会「女性の活躍による経済社会の活性化(中間報告)」(平成23年7月)

## ②7兆円程度(GDPの約1.5%)の雇用者報酬総額の創出

# 企業の業績と女性役員の比率



- 第4四分位企業グループ: 女性役員比率の低い、下位1/4企業グループ(129社)
- 第1四分位企業グループ: 女性役員比率の高い、上位1/4企業グループ(132社)

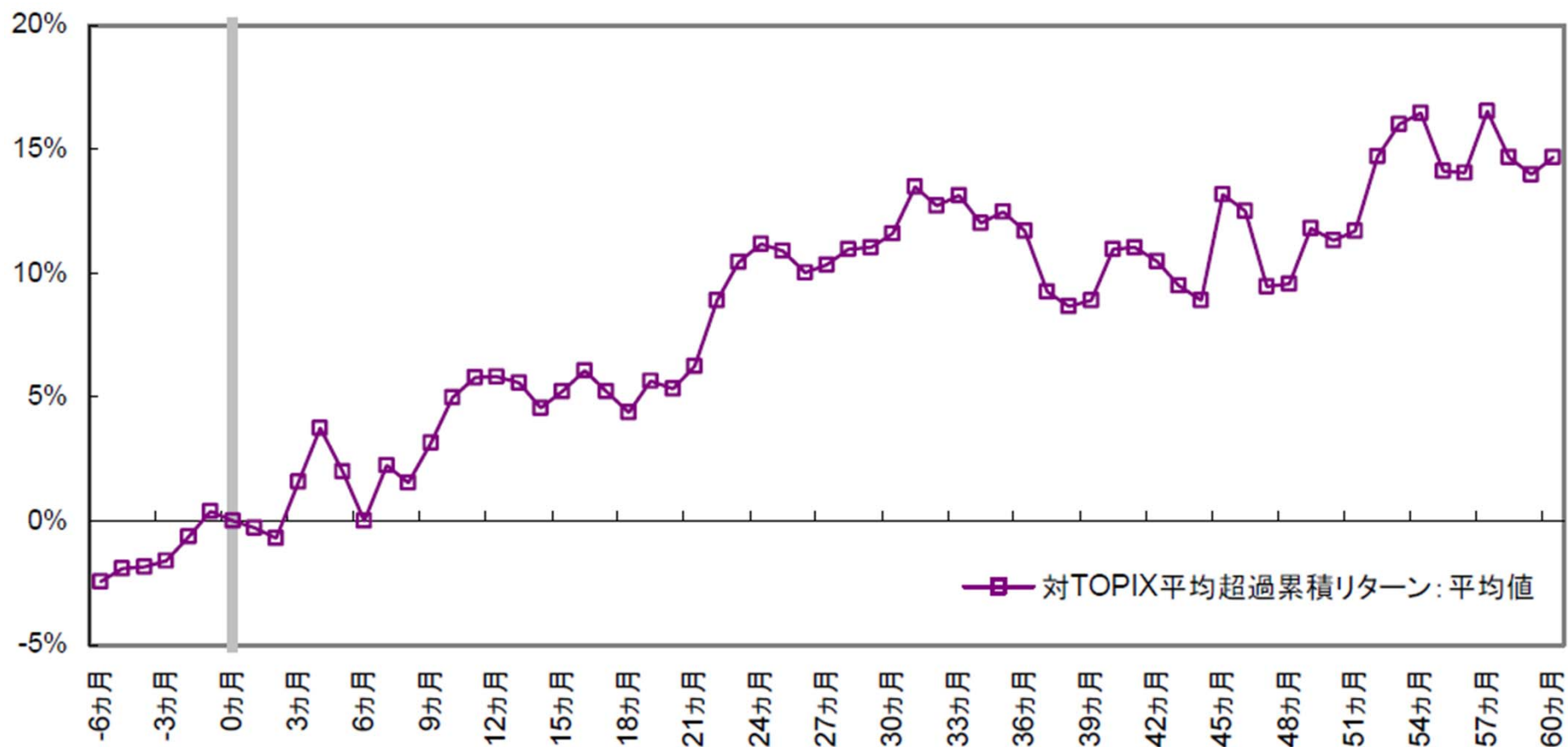
(注) ROE、ROS、ROICデータは、2001～2004年の平均値。役員数は2001年及び2003年。「フォーチュン500」企業(520社)を掲載

(出所) Catalyst「The Bottom Line : Corporate Performance and Women's Representation on Boards」(2007)

※Catalystは、女性と企業分野における米国を拠点とした代表的なNPO。



# 均等推進企業表彰銘柄の 対TOPIX超過累計リターン(平均値)

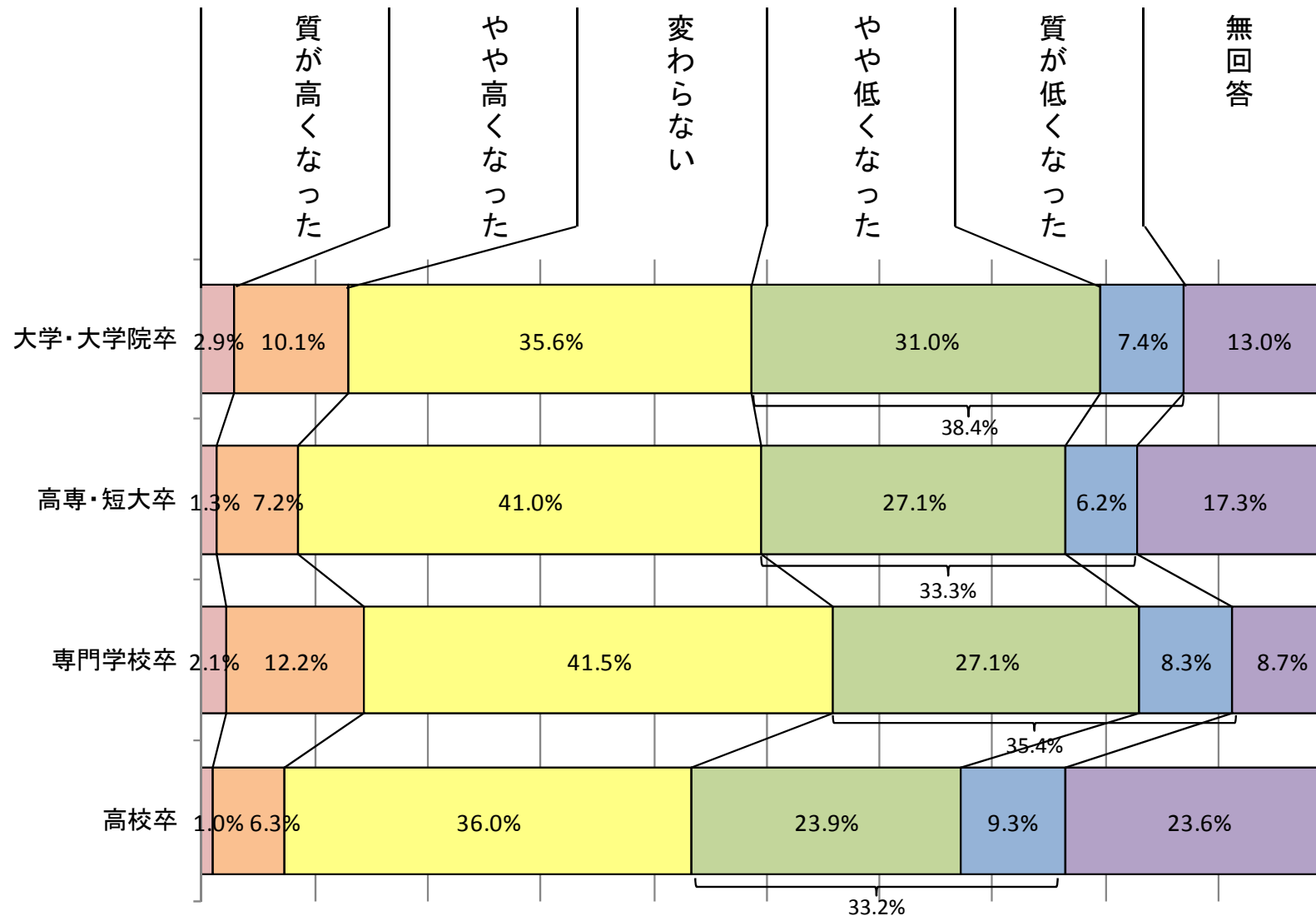


(出所)大和証券キャピタル・マーケット(株)金融証券研究所「クオンツ情報」2011年6月14日

## 多様性3 多様性を育てる教育を

- 数が少ない次世代を、有能な人材に。
- 産学連携で、高等教育改革。  
→イノベーション・グローバル人材を。
- 初等教育に、多様な関与。  
→多様性を育てる。

# 企業による人材の評価 (10年前との比較)



(出所)文部科学省「専門学校教育の評価に関する現状調査」(平成20年3月)