

『 まいごばなし 』

※スパークスのボトムアップ・リサーチを通じて、
MY小話として舞妓さんが日本株の情報をお伝えします。

スパークスの日本株の情報発信レポート

第95号(2014年4月30日)



女性の活躍

最近よく耳にするようになった言葉に「リケジョ」、「理系女子」の略があります。日本でも理系に進み活躍する女性が増えてきはじめていますが、まだ少数派。希少性が高いため、どうしても研究成果だけではなく、存在そのものが注目の的になりやすい状況です。

日本では既に人口が減少し始めているため、政府、産業界ともに労働力人材確保のための施策を試行錯誤し始めています。その一つが女性の積極登用です。日本における女性の有業率(15~64歳)は2012年で63%と、雇用機会均等法施行直後の1987年の54%との比較では着実に上昇してきてはいるものの、依然として男性の81%と比較すると18%も低い数値に留まっています。女性の有業率が低い要因の一つに、出産を期に退職する女性が多いことによる、30歳代の女性の有業率の低下、いわゆる「M字カーブ」の存在があります(図1)。企業の福利厚生制度の充実によって、育児休暇の利用率は増加傾向にあるものの、依然として子どもの出産を機に6割の女性が退職をしてしまっています(図2)。

このM字カーブの凹みを解消することによって、労働参加者はどれくらい増えるのでしょうか。内閣府の試算によると、M字カーブが単純に解消されると労働参加者が120万人増加します。これは日本の労働力人口全体を1.8%増加させる効果になります。また、仮に労働力率がスウェーデンと同じまで高まるとすると労働参加者は513万人増加し、労働力人口が7.8%増加することになります。

このM字カーブ解消を実現させるために、安倍政権は女性の活躍推進を成長戦略の中核に掲げており、企業に対して自由度の高い働き方(テレワーク、時短勤務等)の導入や女性の役員登用などを促すなどの女性のキャリア支援策や、育児休暇の延長や保育所の開設促進などの育児支援策を打ち出しています。また、経済界にも全上場企業に女性役員登用することや、育児休暇を取得しやすい環境の整備などを要請しています。これに呼応する形で経団連が女性管理職登用の促進や助成のキャリア支援などに関する具体的なアクションプランを発表するなど、政官財が協調した取り組みに発展し始めています。



本資料は、スパークス・アセット・マネジメントが情報提供のみを目的として作成したものであり、金融商品取引法に基づく開示書類ではありません。また特定の有価証券の取引を勧誘する目的で提供されるものではありません。スパークス・アセット・マネジメントとその関連会社は、本資料に含まれた数値、情報、意見、その他の記述の正確性、完全性、妥当性等を保証するものではなく、当該数値、情報、意見、その他の記述を使用した、またはこれらに依拠したことに基づく損害、損失または結果についてもなんら補償するものではありません。ここに記載された内容は、資料作成時点のものであり、今後予告することなしに変更されることもあります。また、過去の実績に関する数値等は、将来の結果をお約束するものではありません。この資料の著作権はスパークス・アセット・マネジメントに属し、その目的を問わず書面による承諾を得ることなく引用または複製することを禁じます。

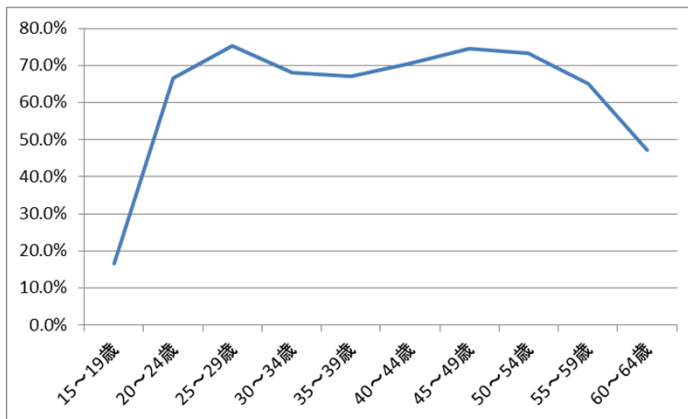
『まいごばなし』

※スパークスのボトムアップ・リサーチを通じて、
MY小話として舞妓さんが日本株の情報をお伝えします。
スパークスの日本株の情報発信レポート



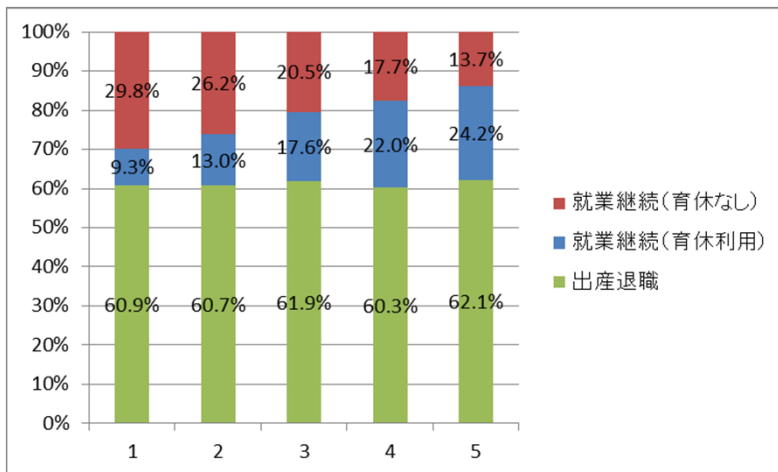
第95号 (2014年4月30日)

図1 M字カーブ



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」2010年6月

図2 出産前後の就業変化



(出所) 総務省「平成24年就業構造基本調査」(13年11月)よりSPARX作成



本資料は、スパークス・アセット・マネジメントが情報提供のみを目的として作成したものであり、金融商品取引法に基づく開示書類ではありません。また特定の有価証券の取引を勧誘する目的で提供されるものではありません。スパークス・アセット・マネジメントとその関連会社は、本資料に含まれた数値、情報、意見、その他の記述の正確性、完全性、妥当性等を保証するものではなく、当該数値、情報、意見、その他の記述を使用した、またはこれらに依拠したことに基づく損害、損失または結果についてもなんら補償するものではありません。ここに記載された内容は、資料作成時点のものであり、今後予告することなしに変更されることもあります。また、過去の実績に関する数値等は、将来の結果をお約束するものではありません。この資料の著作権はスパークス・アセット・マネジメントに属し、その目的を問わず書面による承諾を得ることなく引用または複製することを禁じます。

『 まいこばなし 』

※スパークスのボトムアップ・リサーチを通じて、
MY小話として舞妓さんが日本株の情報をお伝えします。

スパークスの日本株の情報発信レポート

第95号(2014年4月30日)



このような女性活躍推進策を株式投資と関連付けるとどのようなアイデアが浮かんでくるでしょうか。直接的な恩恵を受ける企業としては、保育サービスや家事代行サービスを提供している企業が挙げられます。ただし、これらの事業は地域ごとに中小事業者が存在しており、上場企業で関連銘柄はあまり多くありません。そこで、もう少し対象を幅広く考えると、家事の効率化をサポートする商品・サービス、例えばコンビニエンスストアを代表とした中食市場、時短洗剤のような高機能家庭用品、ロボット掃除機などのような便利家電などに対する需要が増加することが予想されます。また、専業主婦の方が通勤するようになると、化粧品を多く使うようになるでしょうし、通勤経路の駅周辺で買い物する機会が増えるでしょう。買い物時間を節約するためにネット通販の利用も増えるかもしれません。これらの需要増加にきちんと対応できている企業は事業拡大が望めると考えています。

一方でプラス面だけではなく、マイナス面があることも気をつけなければなりません。例えば住宅街立地のスーパーは駅周辺の店舗や24時間営業のコンビニエンスストアに顧客を奪われるリスクがありますし、出産退職の後に復職をする女性を多く雇用している人材派遣業、コールセンター、飲食・小売業などは出産退職者が減ると人材獲得が難しくなりコストが上昇するリスクがあります。

このように企業ごとにみるとプラス、マイナスの両面が考えられますが、日本経済全体で見ると女性が社会で活躍することによるプラス効果が大きいという見方が多く、日本の女性労働力率が北欧並みになれば一人当たりGDPが8%上昇するという見方や、男性並みになればGDPが16%上昇するという見方などがあります。これは単に労働力の増加という観点だけではなく、女性の労働参加率が高まることが国の競争力を向上させるという点からの指摘です。たしかに、出産前後でキャリアが途絶えることがなければ、培ったスキルを活かすことで高い生産性を維持できるでしょうし、男性中心の組織より、性別を問わずに多様な人材が意見をぶつけあう組織のほうが新しいアイデアが生まれやすいでしょう。それにも増して、女性が自己実現のために活き活き働くことで職場が明るくなり、組織全体の活力が高まることの効果が、経済には一番大きいプラス要因になるかもしれません。そのような風土作りに積極的な日本企業が着実に増えてきていることは、日本経済の先行きを見る上での明るい材料の一つと言えます。現在はまだ体力に余裕がある大手企業先行の動きですが、このような動きが日本企業全体に広がっていくことで、経済の底上げが期待されます。



本資料は、スパークス・アセット・マネジメントが情報提供のみを目的として作成したものであり、金融商品取引法に基づく開示書類ではありません。また特定の有価証券の取引を勧誘する目的で提供されるものではありません。スパークス・アセット・マネジメントとその関連会社は、本資料に含まれた数値、情報、意見、その他の記述の正確性、完全性、妥当性等を保証するものではなく、当該数値、情報、意見、その他の記述を使用した、またはこれらに依拠したことに基づく損害、損失または結果についてもなんら補償するものではありません。ここに記載された内容は、資料作成時点のものであり、今後予告することなしに変更されることもあります。また、過去の実績に関する数値等は、将来の結果をお約束するものではありません。この資料の著作権はスパークス・アセット・マネジメントに属し、その目的を問わず書面による承諾を得ることなく引用または複製することを禁じます。