

# 職業人生におけるジェンダーの不平等： 投資家にできることは

ESGアナリスト(責任投資担当)、マリー・フロマジェ



- この数十年というもの、世界中の政府・企業・社会が男女の不平等を減らそうと呼びかけ努力を重ねてきました。その結果、多くの大企業や組織の有力なポストにたくさんの女性が就くようになってきています。それでも、職場におけるジェンダーの格差は、労働参加率・賃金ともにまだまだ大きなままです。
- 投資家が注目するダイバーシティについての確認内容は、取締役会における女性比率が中心になっています。しかしこの研究報告書では、女性のワーキングライフ(職業人生)を通して、ジェンダーによる不平等がどのように変化していくのかを調べました。
- ジェンダーによる不平等は、母親の胎内にいるときに始まり、キャリアの終盤までずっと続いていると当社は考えています。今回、ドイツ・日本・中国・インドという重要な資本市場を調査対象とし、不平等を引き起こしている原因を見つけ、地元企業の施策を評価し、投資家によるエンゲージメントに採用すべき項目を選定しました。
- このリサーチとエンゲージメントプログラムは、国連の持続可能な開発目標(SDG)5番「ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る」の達成に貢献することを目標としています。

世界のあらゆる場所で、いまだに多くの女性が、女性というだけで自分の能力を開花させる機会を得られずにいます。教育や医療・就業の限られた機会苦しんでいるのです。この数十年のジェンダー平等を押し進めようという呼びかけにもかかわらず、女性たちはいまでも不平等な立場で職業を選択し、キャリアを積んでいる状態です。

女性は、男性に比べて昇進が遅く、極めて低い賃金水準に直面しています。世界経済フォーラム(WEF)の推定によると、ジェンダーによる賃金格差の世界平均は37%。さらにコンサルティング会社のマッキンゼーによると、世界の労働年齢人口の半数が女性であるにもかかわらず、世界のGDPへの女性の関与は37%にとどまっています<sup>1</sup>。

機関投資家は、機会の均等化を推し進めるために積極的に活動するようになりました。投資先企業とのエンゲージメントでは、女性が上級管理職や取締役などに就くのを阻んでいるいわゆるガラスの天井を壊すことに主なフォーカスが当てられてきています。アクサ・インベストメント・マネージャーズ(アクサIM)もメンバーである「30%クラブ」は、この種のイニシアチブをとることで非常によく知られています。しかし、取締役やCEOなどの要職に女性が増えることは重要であるものの、この課題に包括的に取り組むためには、職業人生の早期段階での取り組みが必要です。

<sup>1</sup> マッキンゼー・グローバル・インスティテュート報告 2015年9月

当社は、投資家による調査やエンゲージメントは、企業のトップまで上り詰めないことのない、世界に数十億人いる労働年齢の女性の環境にも光を当てるべきだと確信しています。このリサーチでは、ジェンダー間での不平等の変化や、それが人生の各ステージでどのように影響を与えるかを調べました。差別をしようという力が渦巻いているのは職場に限らないことも浮かび上がってきました。差別は女性が母親の胎内にいるときからすでに始まっていて、人生最後の数年まで続いていると当社は考えています。

今回当社は、ドイツ・日本・中国・インド<sup>2</sup>の4つの投資市場を調べました。これらの市場は、一生に及ぶ不平等の物語の異なる章にそれぞれ該当しています。このリサーチ結果は、当社の「ジェンダーギャップを埋められなければ160兆ドルの機会損失となり(世界銀行の推計による)、企業や経済の成功が危ぶまれ、国連の持続可能な開発目標の5番(ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女兒のエンパワメントを図る)の達成も難しくなる」という見方を確信に変えるものでした。投資家にとっては、この問題は長期リターンを悪化させるリスクだと考えています。このリサーチは、当社が今年から企業を対象に着手する複数年計画のエンゲージメント・イニシアチブの土台の一部になっています。

### ジェンダー・ギャップに留意する

職場での男女差別を生み出しているさまざまな力を理解するためには、WEFのグローバル・ジェンダーギャップ評価法を最初に使います<sup>10</sup>。この目的は、性別による格差の程度を見極め、改善できることを見つけることにあります。

その柱となる4項目:

1. 労働参加率と就業機会
2. 政治的なエンパワメント
3. 教育達成度
4. 健康と生存

この4本の柱はそれぞれ独立した項目ですが、結果的にはこれらが複雑に絡み合いながら女性の職業人生に影響を及ぼしています。WEFは毎年研究報告書と各国のランキングを発表しています。この報告書は各国政府や政策策定者への提案として作られています。投資家にとっても資本市場に大きな影響を与えている問題について知るための資料になっています。この報告書は、ジェンダー格差が一向に解消に向かっておらず、場合によっては女性にとってより厳しい環境になっていることを赤裸々に語っています。

たとえば、ドイツではこれまでの進歩からむしろ後退が見られ、女性の教育達成度においては西ヨーロッパ最低にランクされました。また日本は、149カ国中110位(主要先進国では圧倒的な最下位)という低さに苦しんでいます。総合ランクではインドと中国のほうがまだ上位です。とはいえ、新興市場のインドと中国は健康と生存では底辺ランクにあります。この2カ国の低位の理由は、いまだに多い女性の胎児の中絶と女性の新生児の間引きにあります。

# 1%

日本企業における取締役の女性比率<sup>3</sup>

# 2人の子供

中国では、政策の変更で第二子の出産が認められるようになって以来、雇用主が女性を避けるようになった<sup>4</sup>

# 3時間

フルタイムで働くドイツ人の男女が1日に家事に費やす時間の差<sup>5</sup>

# 4位

インドの新生児男女比率の不自然さは世界4位(世界平均1.06に対し1.11)<sup>6</sup>

# 37%

男女の賃金格差の世界平均<sup>7</sup>

# 45万ドル

男女の生涯賃金の差<sup>8</sup>

# 160兆ドル

男女の賃金格差がゼロになれば生み出せる富<sup>9</sup>

<sup>2</sup> 当社は2つの先進国と2つの新興国を取り上げました。中国とインドを選んだのは、WEFグローバル・ジェンダー・ギャップのヘルス&サバイバル・インデックスで両国は最下位で、出生から女性の不平等が大きいからです。ドイツと日本を選んだのは、別の理由からです。英国のジェンダー・給与ギャップ報告におけるドイツと日本の金融機関のスコアは極めて低く、給与格差には文化的背景があることを示唆しています。

<sup>3</sup> ブルームバーグとアクサIMの計算による。2019年1月

<sup>4</sup> 求職サイト51job.comの調査により、ふたりっ子政策が発効して以来、企業の3/4が女性の雇用に消極的であることが判明した。

<sup>5</sup> ドイツ経済研究所(DIW) 2016年

<sup>6</sup> 世界銀行 2017年

<sup>7</sup> 世界経済フォーラム 2018年

<sup>8</sup> アクサIMによる推測 2019年

<sup>9</sup> 世界銀行

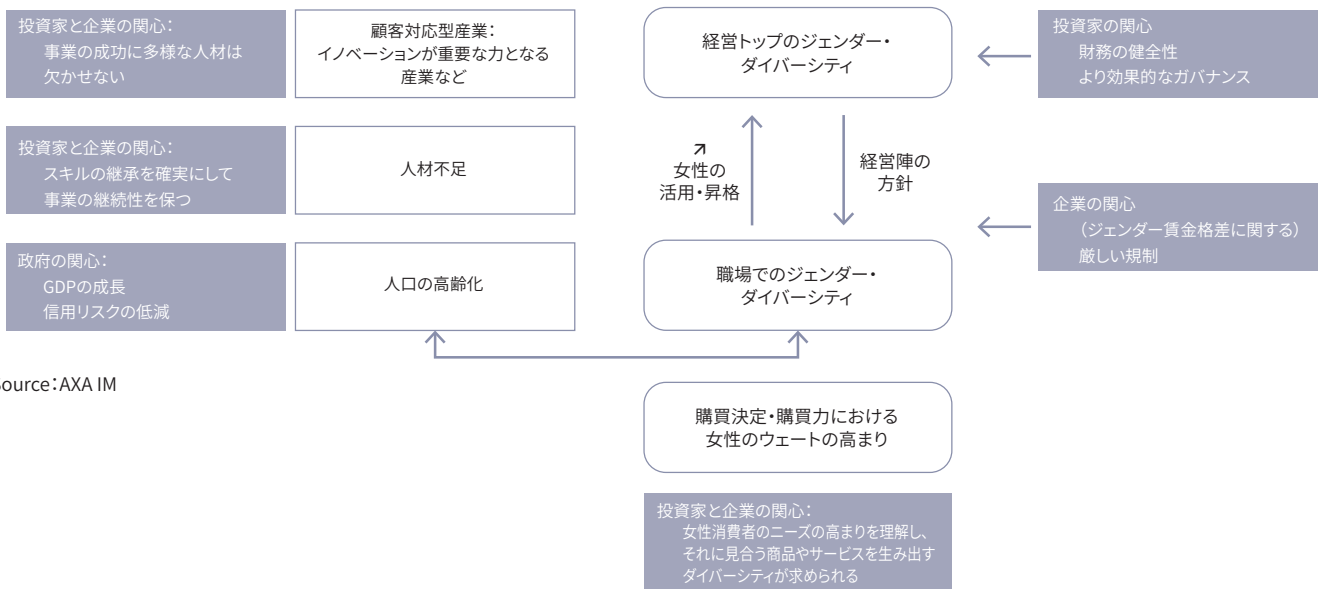
<sup>10</sup> 世界経済フォーラム、グローバル・ジェンダー・ギャップ 2018年

社会にとって、女性の力を高め社会に取り込むことは不可欠な要素です。女性の経済活動への参加を促進することには、単に社会的包括や平等の確保という意義だけでなく、より多くの才能を確保し、経済的なチャンスを増やすという意味もあります。より多くの女性が良い職業に就ければ、高齢化が急速に進む国々の男性労働人口の減少を補完でき、また人材不足に悩む業種にも朗報となります。また、高齢化社会において納税者を増やす効果もあります。

何よりあきらかなのは、政府であれ企業であれ、女性という資源を効果的に活用することに後手に回るわけにはいかず、積極的に取り組まなければならないということです。ここにおいて、投資家も、政策策定者に検討課題を推奨したり、企業の取締役や経営陣にエンゲージメントを通して働きかけることで重要な役割を果たすことができます。

企業にとって、この取り組みの意義にはふたつの側面があります。自社の人材活用や事業活動で男女の共同参画が行われているかという点に加え、自社が提供する製品やサービスが世の中の女性の社会参画をいかに促進できるかということです。行政であれば、女性のための政策は、その女性の命が誕生した時点から有効なものにする必要性が認識されていなければなりません。シカゴ大学による最近の研究からは<sup>11</sup>、アメリカ合衆国のような最も豊かな国においてさえ、女性の生涯賃金と労働時間は生まれついた場所の性差別意識に影響されるということが判明しています。

### 企業・投資家・政府の相関図



Source: AXA IM



このリサーチと下記でふれる企業エンゲージメントは、持続可能な開発目標 (SDG) の5番「ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る」の達成に直接貢献するものです。以下のSDG 5の目標達成に貢献すべく、働きかけてまいります。

- 5.1: あらゆる場所におけるすべ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: すべ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。
- 5.4: 公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、なら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。

<sup>11</sup> 性差別がアメリカ人女性に及ぼしている影響: 常識の意味と差別」 2018年8月

## ジェンダー・ダイバーシティ:なぜ投資家に朗報なのか

ジェンダー・ダイバーシティの高まりが良好な投資結果につながることに関する研究報告は着々と増えています。このトピックについてより深く知ることができるいくつかの報告書を以下にご紹介しておきます:

- [“Does diversity provide a profitability moat?”](#)ダイバーシティはより高い利益率と競争圧力への抵抗力をもたらす:アクサIM「ダイバーシティは、利益上の強みを生み出すか?」(2018年)
- 経営陣のジェンダー・ダイバーシティ水準は、利益性と価値創造に比例している:マッキンゼー報告「ダイバーシティで達成する」(2018年/初版2015年)
- 管理職により多くの女性が含まれていると、より高い市場リターン・より高い利益率が得られる:クレディ・スイス・リサーチ・インスティテュート「CSジェンダー3000:変革の報酬」(2016年/初版2014年)
- 取締役会に女性が3人以上いる場合、業績は平均を上回る。取締役会により多くの女性がいることが、他の上級役員と職場全体でのより大きなダイバーシティにつながる:MSCIリサーチ「ザ・ティッピング・ポイント:女性役員と財務実績」(2016年)
- ジェンダー・ダイバーシティは、企業の増収指標。女性リーダーゼロから30%へ変化した場合、売上高が15%増加:ピーターソン・インスティテュート・フォー・インターナショナル・エコノミックス(2016年)

ジェンダー・エンパワーメントの効果はさまざまです。いくつかの調査は、女性は収入が増えるとそれをコミュニティのためになることに支出する傾向があると指摘しています。5番を含む国連の持続可能な開発目標にもつながる社会や環境を良くする変化という視点に立てば、この性差による支出傾向は大きな意味を持ちます。

### 不平等を数値化する

このリサーチでは、職場における男女の不平等を主に以下の2つの指標から見てみました。

- 労働参加率の違い
- 賃金格差

下記の表は、4つの市場ごとに、キャリアの段階による女性比率を表しています。まずあきらかに読み取れるのは、これらの国々の文化的な違いにも関わらず、同じことが起きていることです。女性は上級職から締め出されています。国民一人当たりGDPと職場におけるジェンダー・ダイバーシティやジェンダー不平等に直接の関係性はないようです。このひとかたまりのデータを手がかりに、各マーケットの特徴について深掘りしていきましょう。まず最初はドイツから(同国でのジェンダー不平等はガラスの天井が大きいそうです)、そして、女性は人生のごく最初の段階から不平等に扱われ、何歳になっても不利なままであることが多そうインドまで順に見ていきます。

国名/ジェンダー不平等フットプリント指標	女性の就学率(初等から高等)(%)	高校卒業時の女性比率(%)	女性の労働参加率(女性労働力人口(15~64歳)に占める割合(%))	管理職(中間管理職、上級管理職)に占める女性比率(%)	主要上場企業の実業取締役会の女性比率(%)	執行役員的女性比率(%)	ジェンダー賃金格差(%)
ドイツ	96.3	50	74	30	32(クォータ割当)	6.7	21
日本	89	49.6	68.7	13	5.3	1	24.5
中国	76.5	52.4	68.5	17	9.7	14	36
インド	76.5	50.3	28.4	12	14(クォータ割当)	7	34

出典:ILO、E&Y、世界経済フォーラム、世界銀行データベース、OECD、MSCI、ブルームバーグ・アナリシス



男女の差別は  
生まれた時から  
すでに  
始まっている...



性差別は、早ければ出生時から始まる

いまだに多くの国では男子が歓迎され、性別選択による中絶も行われている

中国とインドは、自然な世界平均の出生性比1.06に対して、非常に歪んだ出生性比(それぞれ1.11と1.15)になっている

教育における  
男女平等は  
世界的に  
ほぼ実現している



教育格差はほぼ解消に近づいているが、女子は低賃金な職業につながる分野に進学する傾向が強い

2016年の世界平均では、高等教育就学生の52%が女性である(ユーロモニター)

ドイツは教育格差解消において逆行トレンドを見せている数少ない国のひとつ

...しかし、  
就業機会は  
同じようには  
実現していない



労働参加率の世界的な格差は27%

女性は就業しても、37%の賃金格差(世界平均)に遭う

インドでは、労働年齢にある女性のわずか28%が就業している。男性の同割合は81%

「子育ては  
女の仕事」の風潮：  
育児の手間



女性は今でも子育てや介護を担うものと見なされている。好むと好まざるに関わらず、女性はより多くの時間を子育てに費やしている

デンマークでは、第1子を持つと女性の給料が20%減る。この傾向は世界中で見られる

日本では、母親の71%が働いているが、フルタイムはそのうち25%にしか過ぎない。この結果、女性がキャリアを積むのは難しくなっている。管理職になるのはわずか10%

女性差別は  
女性の一生に  
わたって  
影響を及ぼす



ジェンダーの不平等は、ゆりかごから墓場までまわりつく世界的な問題である

世界的な男女の年金格差は30~40%と推計されている

ドイツの女性の年金収入は男性の46%。OECD最大の格差である

## ドイツ:低賃金と低活用

- 女性の労働参加率は高く、かつ増加している。そのためアクセシビリティについては高い評価になるが、残念ながら仕事内容となると赤信号が灯ってしまう。
- ドイツの男女賃金格差は、ヨーロッパで3番目に大きい。その大きな理由は、女性の労働時間が短いことと、女性の労働が低賃金の経済活動に傾斜しているジェンダー格差である。このため、女性は企業の福利厚生の多くを受けられなくなっている。
- 家族優遇政策、フルタイム就業への切り替えが、賃金格差対策の優先事項である。

## マクロ環境:パートタイム労働への偏り

ドイツの女性の労働参加率は74%で、主要国平均の65%より高くなっています。これは1990年の30%から大きく増加してきています。ドイツでは、女子は男子と同じ教育の機会を得ています。男女とも同じような割合で大学を卒業し、人材プールの半数は女性です。同国は政府首長が女性というまだ数少ない国のひとつであることも思い出されます。一見するとドイツは、ジェンダー・ダイバーシティや男女平等で良くやっているように見えます。しかし、懸念される大きな点は、女性の就業内容と賃金です。ここで男女の不平等が広がり、女性がキャリアを積み、最終的に経済的エンパワーメント(意思決定過程への参加機会獲得)が阻まれています。最低賃金で働くフルタイム被雇用者の60%が女性です。また、不安定で非常に賃金の低い職種3分の2が女性です。これらは「ミニジョブ」と呼ばれ、月給が450ユーロ未満の仕事です。この就業形態だと社会保障など多くの福利厚生の恩恵を受けられません。研究によれば、これらミニジョブ就業者は、有給休暇や有休の祝日

休業・病欠などの勤務条件で差別にあっています。これらの不安定な就業形態は、1960年代に女性(主婦)に片手間で仕事をしてもらって当時の労働力不足を補おうと始まったものですが、国の経済状況があきらかに変わった今も人気があるのです。

ドイツも、性別の役割分担にとらわれています。共働き家庭のフルタイムで働く女性は、平日で男性よりもおよそ3時間多くを家事に費やしています。女性はいまだに伝統的な女性の役割にはまっぴり、子育ても女性に負担がのしかかります。父親の育休は1~2ヶ月が普通なのに対し、女性の育休が1~2年になることは珍しくなく、キャリアの中断につながっています。旧西ドイツ地域でも、幼い子どものいる母親もフルタイムで働くべきだと考える人はわずか5人に1人です。

### 職場では:ヨーロッパでは遅れた存在

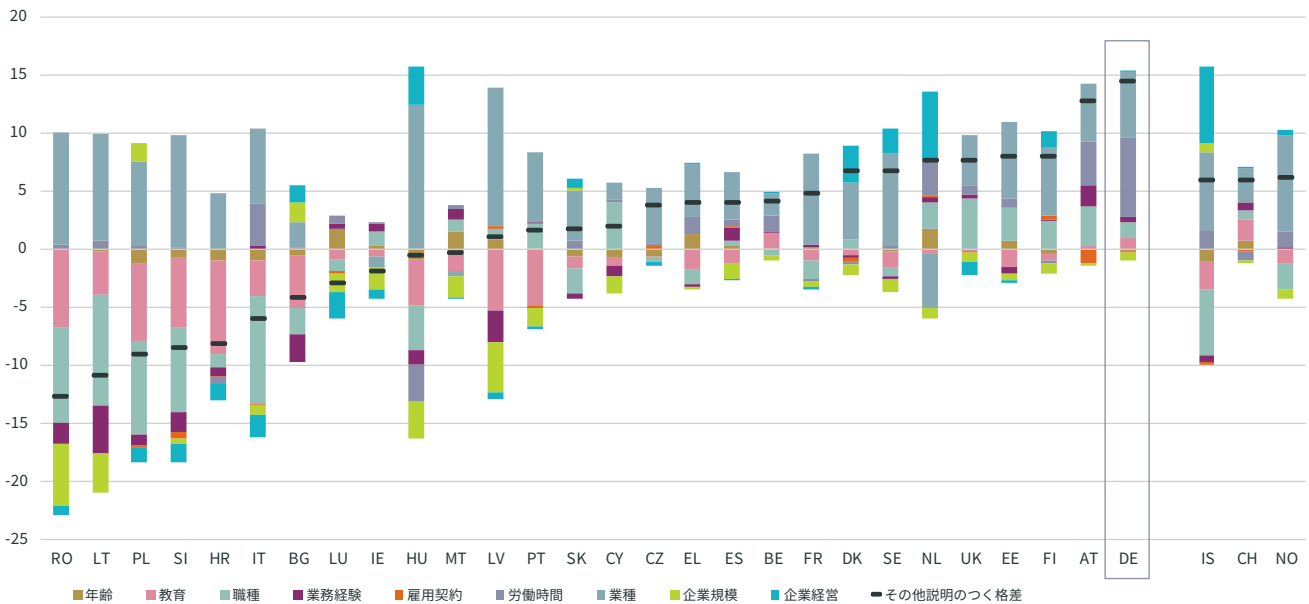
ドイツの男女賃金格差は21.5%で、これは16%が平均のEUの中では3番目に大きなものです。このおよそ3分の2は「説明のつく男女賃金格差(GPG)」で、個人・職種・雇用企業などに関係しています。これらの明白な理由のうち、労働時間(パートかフルタイムかなど)が5%ほどを占めており、他のEU諸国よりだいぶ高くなっています。この次に経済活動に関して、ドイツ人男性は平均すると女性より賃金の高い産業で働いていることがおきています。女性が圧倒的に多い産業領域でさえ、女性より高い賃金を得ている男性の例が見つかります。

女性の多くがフルタイムで就業していないことが賃金の向上を阻んでいるため、労働時間の短さが改善すべき主要事項であることはあきらみかたです。ドイツでは、ガラスの天井(女性の昇進を妨げる見えない障壁)はかなり分厚いと言えそうです。ドイツでは、女性の過半数はパートタイムで働いています(男性は12%)。OECD(経済協力開発機構)によれば、この傾向は、女性の教育レベルや職業技能資格レベルに関係なくみられます。パートタイム形態は、仕事と家庭のバランスをより良くとりたい男女にとって便利なこともあります。ドイツでは多くの女性がやむをえなくパートタイムになっている現実があります。CAIRNによると、企業によってはこれが新しい標準だと考え、女性に強要している場合もあるそうです。これは、ドイツ企業の就業規則にフレキシブルさが足りないことの直接的な結果だとも言えます。

旧東ドイツ地域の女性の3人に2人は、フルタイムの職が見つからず、仕方なくパートを選んだと答えています。旧西ドイツの女性の17%ほどは、家族の世話がパートを選んだ主な理由のひとつだと答えています。もっと長時間働きたいと思っている女性は多そうですが、託児施設の不足や伝統的な性別分業の意識が障害になっています。近年ドイツはジェンダーの不平等を改善し、この大きな賃金格差を改善するための法律を2つ導入しました。1つ目の法律は、大企業に取締役会メンバーの30%以上を女性に任命することを義務付けるものです。その結果、取締役会に占める女性の割合は、2016年に26%、2017年には32%になりました。2つ目の法律は賃金開示法で、被雇用者が同様の労務に従事している男女の賃金開示を企業に求めることができます。

### 説明のつくGPGの内訳、2014年

(時給あたりの男女格差を、男性の時給の%で表示)



出典:ユーロスタット 2018年

<sup>12</sup> ドイツ経済研究所

### ドイツ企業への当社の推奨エンゲージメントは主に以下の項目です：

- 管理職やリーダー的役職における女性比率の開示と目標設定。ドイツのような先進国では、人材プールには男女が等しく揃っています。つまりなかなか消えないガラスの天井が、女性がトップに上り詰めることを阻んでいるのです。ドイツは女性管理職比率がOECDの平均にわずかに届いていません。クォータ割当の導入で、一定数の女性は取締役に任命されましたが、中間管理職や上級管理職でも同様の進展を見たいところです（部長クラスの女性比率についての数値と期限など）。
- 男女の雇用契約における透明性の確保。パートタイム契約の大半を女性社員が占める企業では、その雇用形態を自ら希望した女性社員がどのくらいいるのかを理解することに焦点をあてます。また、自ら希望するパートタイム就業とマッチする託児施設、フレキシブルな就業形態、自宅勤務など、家族に優しい就業規則の策定を歓迎します。
- 父親の育休をとりやすくし、企業経営陣にも父親の育休取得状況の責任を求めます。ドイツの育児休業システム自体は、比較的ジェンダー平等と言えるでしょう。母親も父親も同じだけ家族のために休みを取得でき、子どもが3歳になるまでは仕事も守られます。しかし、ほぼ3人に2人の父親はこの機会を利用していません。その多くは、上司の不評を買い、キャリアに影響が出ることを恐れて休みをとっていないのです。父親が育休をとりやすい企業のマインドセットと施策を求めます。
- 男女の賃金格差の開示を促します。数値化されることで解決に向かうでしょう。企業が積極的に男女の賃金格差を開示することは、男女平等を阻むこの問題解決への最善の方法を企業が模索し始めているポジティブな兆候です。

### 日本：ウーマノミクスは実現可能か？

- 日本のジェンダーギャップ指数は主要先進国間で第3位に大きくなっています。長い間、日本の女性は結婚、あるいは第一子の誕生で仕事を辞めてきていました。これは文化習慣によるところもありますが、託児施設の不足や長時間労働社会のせいもあります。
- 状況は変化しています。政府は改革を推し進めており、安倍晋三首相は自身の「ウーマノミクス」計画で男女平等を掲げています。労働力により多くの女性を取り込むことは、急速な高齢化で減少中の男性労働力に対応するために欠かせません。
- 改革にも関わらず、就業内容には相変わらず問題があります。多くの女性にとっては、就業チャンスのほとんどが不定期・パートタイムなどの雇用形態になっています。

### マクロ環境：母親の労働に不利な状況

日本は、労働力不足に直面しています。2000年以来、日本の労働力人口は13%も縮小しました。日本はすでに世界で最も高齢化した国であり、出生率も世界最低レベルにあります。2040年には、日本の人口の3分の1以上が65歳以上になります。IMFは、高齢化と人口減少により日本のGDPは今後40年で4分の1ほど縮小すると推計しています。

安倍首相は2013年に、女性の労働力人口を増加させるためのいくつかの目標を発表しています。政府は、労働力として女性を引き留めるための明確な目標を定めています。これには、託児施設を増やす政策、両親に1年間の有給育児休暇などの政策が含まれています。子どもの両親育休を取った場合の特別支援もあります。

労働年齢女性の就業率は69%に達したものの（2013年には65%）、これらの政策の効果は他の政策によってかなり薄められてしまっています。たとえば主婦が扶養控除を超えて働いた場合、税金が増える、年金や社会保険で不利になるなどです。これらの要素によって結果的に

夫婦の片方（実質的にはほぼ必ず妻）がフルタイムで働くことを諦めさせる原因となっています。企業に男女の機会均等を促進させる政策や企業の不作為にペナルティを課す政策がないことも、ジェンダー平等がなかなか進まない原因のひとつです。

日本にとって、この問題の解決は大きな力になるはずですが、もし2025年までに労働年齢の男女が同じ割合で就業していれば、労働力人口は150万人増加します（OECD調べ）。これは1人あたりGDPを年間で0.8%押し上げます。また納税者の裾野が広がり、扶養比率を減らすことにもつながります。

### 職場では：一度辞めたらもう戻れない

日本では、女性も高い教育を受けています。新卒採用がほとんどの企業の採用形態で、この時点での性別比率はおおむね半々です。性差別が現れてくるのは、女性が結婚したり第一子を出産した際になります。女性はいまだに、家族の面倒を見る役割と家事を担う役割を期待されます。このため、日本の女性が家事に費やす時間は男性の5～6倍となっています—これはOECD諸国で最も高い倍率です。

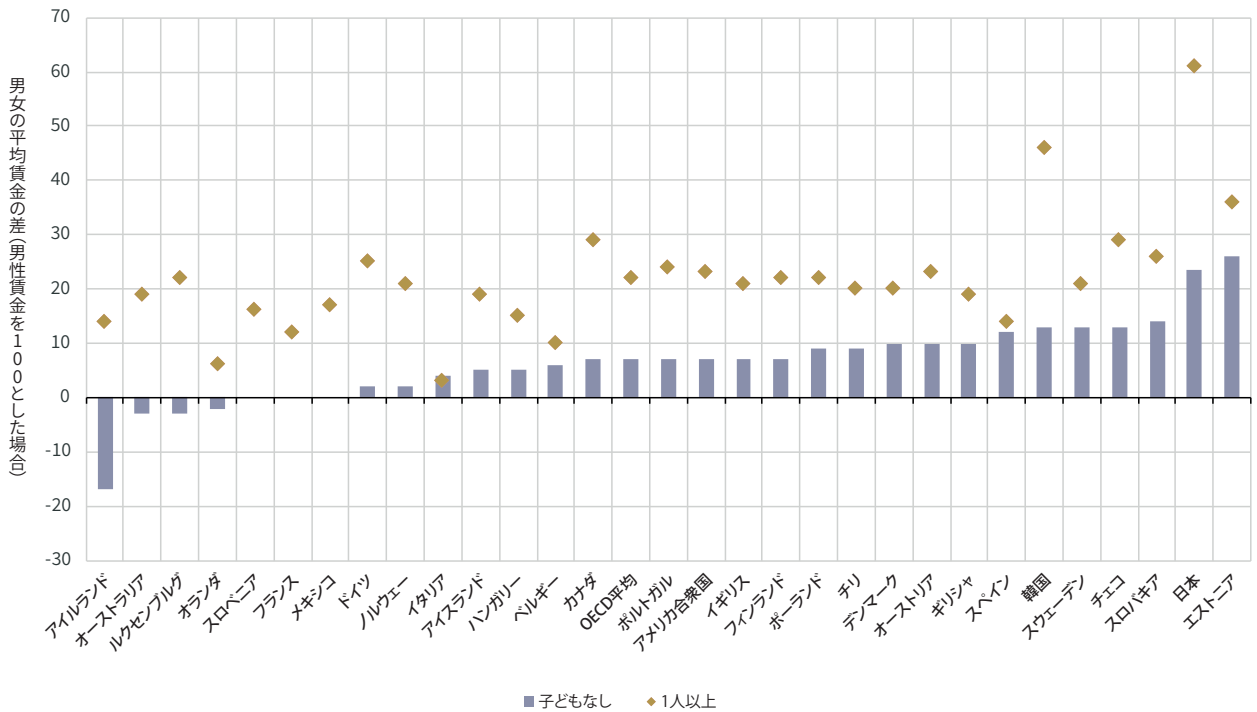
企業内カルチャーも改革が待たなしという状況で、特に日本のサラリーマン像が問題です。日本では、会社への忠誠心を表明するために、サラリーマンが家族よりも仕事を優先し、長時間労働に耐え、できるだけ休暇をとらないことが美德とされています。その見返りとして、戦後の日本では終身雇用制度が普及していました。

こういった「不文律」に反したものが、産休や子育てのための育休でした。育休から復職した女性はキャリアパスの中断に直面したり、降格させられることが珍しくありません。通常の雇用契約にある女性の30%もが産産で退職する理由はここにあります。この割合は、パートタイムや派遣、短期などの雇用契約にある女性の場合は75%に跳ね上がります。

また、広く知られている問題として企業内「マタニティハラスメント（職場において妊婦に対して行なわれる嫌がらせ）」があり、これが父親になった人たちの行動に影響を及ぼしている可能性があります。常識とされている価値観や似たような状況にある同僚からのプレッシャーで、父親になる人たちが育休をとることを諦めてしまうのです。52週間というかなり手厚い父親育休がとれる政策がありながら、育休をとる男性は非常に少なくなっています。2016年には、父親のわずか3%が育休を取りましたが、そのうちの80%は1ヶ月未満で、57%は5日未満でした（日本の厚生労働省調べ）。

日本の企業は今でも従業員に家族のための福利厚生や手当を出しています。しかしこれには、妻が一定以上の賃金を稼いでいないことを条件としていることが多くなっています。そのため、女性の多く（56%）はフルタイムの仕事を選ばない状態です。2017年には、71%の仕事をしている母親のうちフルタイムで働いているのはわずか4人に1人でした。10人に1人しか管理職まで昇進しません。このような労働形態やキャリア形成の差異から男女の賃金格差は24.5%に達しています（2017年）。これはOECD諸国の中で3番目に悪い数値です。

OECD諸国の男女賃金格差と子どもの有無に見る、母親になることのコスト(25-44歳)



出典：「ジェンダー格差を埋めるために：今すぐ行動を」OECD 2012年

男女の賃金格差の定義は、フルタイムで働く男性と女性の平均賃金の差額を男性の平均賃金で割ったもの。子どもの定義は16歳未満。出典：経済協力開発機構



## 日本での投資家エンゲージメントのための戦略

過去数年間の政府の呼びかけや政策イニシアチブにも関わらず、働く母親のための取り組みや働きやすい仕事環境の整備に対する企業の対応は全般的に遅々としたものです。

当社のエンゲージメントで日本企業に推奨するのは主に以下の項目です：

- **ダイバーシティ自体をひとつの事業目的に設定する。**経営陣からの明確な声で企業全体に取り組みを浸透させなければ、慣習はなかなか変えられません。ジェンダーの平等に取り組むリーダーたちの姿勢は、企業がダイバーシティを広範な事業目標とリンクさせて考えることを促進します。企業内の自発的な変化が遅すぎる日本では、これはとくに大切なポイントです。
- **女性を社内の昇進ラインに配置する。**会社は、どのように女性を上級管理職に配置するか、その仕組みを作って説明する必要があります。経営陣と取締役会がダイバーシティに真剣に取り組むことが大切です。女性取締役比率の現在と目標値、女性経営幹部比率の現在と目標値などの達成度指標が使えるでしょう。もうひとつ同じくらい重要なのが、将来のリーダーとなる女性社員を育てて準備することです。各社には、中間管理職にある女性の数もリポートしてもらう必要があります。
- **家族に配慮した規則・プログラム・手当などで子どもたちや高齢の家族を持つ社員が仕事を続けられるようにすることも優先課題です。**女性は、家庭の責任と仕事の責任で手一杯になりがちで、このために家庭とキャリアのどちらかを選べなくなってしまう女性が多くなっています。当社のエンゲージメント先企業には、海外に複数年赴任させる社員に託児費用や教育費用をサポートする制度を導入したところもあります。
- **職場でのカルチャー・チェンジを応援する。**いまだに性別分業意識が女性が活躍する上で主な妨害要素になっているため、企業はこのステレオタイプをつぶしていく施策を導入する必要があります。たとえば男性社員にも女性社員にもしっかりと休暇や育児休暇をとるように推奨すること、またメンター・プログラムを作るのがいいでしょう。労働時間を明確に設定し、在宅勤務でも問題ないとするなどの柔軟性をもたせることも必要です。これらを可能にするITインフラや、管理職の理解と積極性も欠かせません。
- **女性を主戦力に組み入れる。**通常の雇用形態にないスタッフは、正社員と同じレベルのトレーニングや福利厚生を得られていないことが多いものです。企業は女性社員の現在の雇用形態比率や人数、そしてこれから取り交わす雇用契約におけるジェンダーごとの目標数値を開示すべきです。

## 中国：不平等が悪化

- 共産党による計画経済が行われていた時代、女性の雇用環境はかなり良好でした。しかし中国が世界に開かれて以来、女性の就業率は低下の一途をたどっています。1990年に79.5%だったものが2018年には68.5%まで落ちてきました。
- 1979年に始まった経済改革以来、男女の賃金格差は広がり、都市労働者の場合は33%まで悪化しています。
- 2016年ようやく終わった一人っ子政策のために高齢化が進み労働力不足が起きているため、職場でのジェンダー不平等は多少改善するかもしれませんが、一方で、女性への2人目を産めというプレッシャーは不平等を広げる力にもなり得ます。

## マクロ環境：打開策を見出せず

中国の女性は誕生時点から不公平に扱われます。性別選択による中絶のせいで出生時男女比は異常な数値になっています。女の子1人に対し、1.15人の男の子が生まれているのです。世界の平均が1.06人であることを考えると男の子が不自然に多いことがわかります。WEFのジェンダー格差調査(2018年)の健康と生存のランキングで中国が最低位になっているのはこのためです。これが何十年も続けられてきた結果、女性の人口は男性よりかなり少なく、3000万~6000万人もの差がついていると推測されています。

中国の女性の経済参加率68.5%は世界平均の53%より高くなっています。これは共産党が労働力人口の女性比率をジェンダー平等の指標としていたことの名残りでもあります。しかし1990年以降この数値はゆっくりと、しかし着実に下降を続けています。とくに都市部女性の就業率は農村地域よりも低く、減少も続いています。これは職場での男女差別がよりひどくなっていることを示しています<sup>13</sup>。

<sup>13</sup>中国の経済改革とジェンダー・イコリティ

念頭に置きたい背景は、中国の人口構成の変化です。中国は急速に高齢化しています。現在は17%にとどまっていますが、2050年までに人口の3人に1人は60歳以上になります。これに加え、2016年に一人っ子政策が終了したにもかかわらず出生率が低いままになっています。出生率は2018年におよそ1.5と記録史上最低となり、ベビーブームの兆しはまったく見られません。政府の調査では、すでに子どもが1人いる女性の63%がもうひとり欲しいとは思わないと回答しています。さらに子どものいない女性の40%は子どもは欲しくなかったと回答しています。その理由としては、時間がない、育てるエネルギーがない、収入やキャリアが心配というのが挙がっています。

中国の人口は2027年から減少に転ずると推定されています。企業にとって、この人口の危機はすなわち労働力人口の減少であり、労働力不足です。ある政府の研究は、中国は2020～2035年の間に1億人の労働力を失い、2035～2050年の間にさらに1億人を失うという試算を発表しています。

### 職場では：ルールは無視

労働力人口の女性比率の上昇を目指すことは、労働力減少に対する重要な対策です。女性が安定した職に就けることが生産性・事業活動・経済成長を高め、社会保障に依存する比率を減少させます。しかし、いくつか乗り越えなければならないハードルがあります。1つ目は、生産性が低く給与の低い職業から女性が抜け出せないことです。農業経済から工業、そしてサービス業へと経済が移行していく中、女性は男性のようにより賃金の高い仕事に移れずにいます。2つ目は、計画経済の時代にくらべると各企業が従業員の給与をかなり自由に決められるようになっており、これが男女の賃金格差を生み出していることです。研究によれば<sup>14</sup>、専門職種でさえ推測される賃金格差の60～86%はこれら企業の差別意識によるものと判明しています。高い教育を受けた女性でさえ、性差別を受けているのです。

性差別をなくすための法律は次々と作られていますが、それらの法律を守らせる努力が伴っていない状態です。たとえば、性別要件が含まれる求人情報はいまだに見かけられます。また雇用機会均等に関する規制が男女に異なる定年を定めているような他の職業関連の規制と衝突しており、女性のキャリア形成の邪魔をし、生涯賃金や年金収入を下げています。女性が98日まで取得できる産休にかかるコストも、女性の雇用の障害になっています。



<sup>14</sup> 中国の経済改革とジェンダー・イクオリティ

## 中国での投資家エンゲージメントのための戦略

当社は、多様性をもち包括的な企業文化を創ることができる企業こそが、来たる人材不足に最も強い企業だと考えます。そうなるために、企業は女性が子育てや家族の介護を1人で抱え込まなくて済むようサポートすべきです。

当社のエンゲージメントで中国企業に推奨するのは主に以下の項目です：

- 経営陣と取締役会が均等な賃金と雇用機会均等のポリシーに責任を持つこと。そうすることで、その企業が職場での男女平等に本気で取り組んでいるというメッセージを市場に届ける力になります。
- 家族を持つ人に働きやすい就業規則（在宅勤務など）とインフラ（託児所など）は、仕事と家庭のバランスに苦労している女性社員には不可欠なものです。
- 国が市場経済に舵を切った結果、子育ての重責は女性にのしかかり、これが女性の就業状況に悪い影響を及ぼしました。柔軟な就業形態が男性社員にも女性社員にも可能になるべきです。
- 企業内で女性が占める職位や役割の数値化。雇用者が女性の雇用に非消極的な国では、ジェンダーごとの雇用に関する統計や目標を使って個別企業レベルでの差別がないことを確認していくことがとても大切だと当社は考えます。

## インド：差別は早くから

- インドの出生時男女比は、世界で4番目に異常な数値になっています。
- インド経済において女性はひどくマイナーな存在です。GDPにおける女性の貢献割合はわずか18%（世界平均は37%）です。労働力人口における女性の比率も世界最低レベルの28%強にとどまっています。
- ジェンダーに関する根深い偏見、女性の低い社会的価値、性暴力の解消は喫緊の課題です。

## マクロ環境：経済の中でかすむ女性

職場での男女平等を進めれば（特に労働市場への参加率を押し上げることができれば）、2025年にはインドのGDPを2015年より7700億ドル増やす効果があると推計されています<sup>15</sup>。しかしこの実現のためには、インド社会は女性と仕事に対する考え方を改めなければなりません。この考え方には、長い間続いてきた文化的な信条や通念に基づいているものもあります。

中国同様、すでに命の誕生時点から女兒に対する偏見が多く見られます。性別を選択する中絶の慣習のせいで出生時男女比は異常な数値になっています。女の子1人に対し、1.11人の男の子という比率です。生まれても女兒は常に差別に苛まれ、十分な食事や健康・安全が与えられないことが多くなっています。ランセット・メディカル・ジャーナルは、過去10年に5歳未満の女兒240万人強がこの性差別のせいで亡くなったとしています。幼少時から大人になるまで続くこの不平等の累積的なダメージはショッキングなものです。統計によると、6300万人以上の女性がインドでは「行方不明」になっています。性暴力や人身売買などのせいで、インドは女性にとって世界で最も危険な国とされています<sup>16</sup>。

男女平等が比較的实现しているのは教育においてです。教育の各段階で、就学男女の差は比較的小さくなっています。しかし女性が働き始

めた途端、男女格差が目につくようになります。女性の労働参加率は28.4%。仕事に就ける女性が少ない主な理由のひとつは、無報酬労働に費やす時間が多いためです。いろいろな統計がありますが、どれも結局は同じことを伝えているようです。女性が家事に費やす時間は男性の7〜10倍です。これは世界の平均よりも2〜3倍長い時間です。性別分業意識は文化や伝統的な価値観に深く根付いています。膨大な量で無報酬の家事が女性には大きくのしかかっているため、男性と同様に仕事を探すが困難になっています。しかし女性は就労を望んでいます。家事を中心に行っている女性の3人に1人は仕事をしたいと答えています。

## 職場では：性別による職務分離

インドの雇用形態の圧倒的多数（ILOによれば88%も）は契約のない状態になっています。これ自体は男女両方とも問題ですが、この問題解決に取り組まない限り、労働者保護などすべての人にまっとうな職を提供するための条件が揃わず、男女の不平等の問題に取り組むのはいっそう難しい状態です。インドで質の高い雇用を生み出すための努力は、そもそも正規の経済における雇用を増やすことから始まると言ってもいいでしょう。とはいえ、正規・非正規を問わず、女性を差別する構造的な傾向が強いことは事実です。

<sup>15</sup> マッキンゼー「平等のパワー：インドで女性の平等を進める」2015年

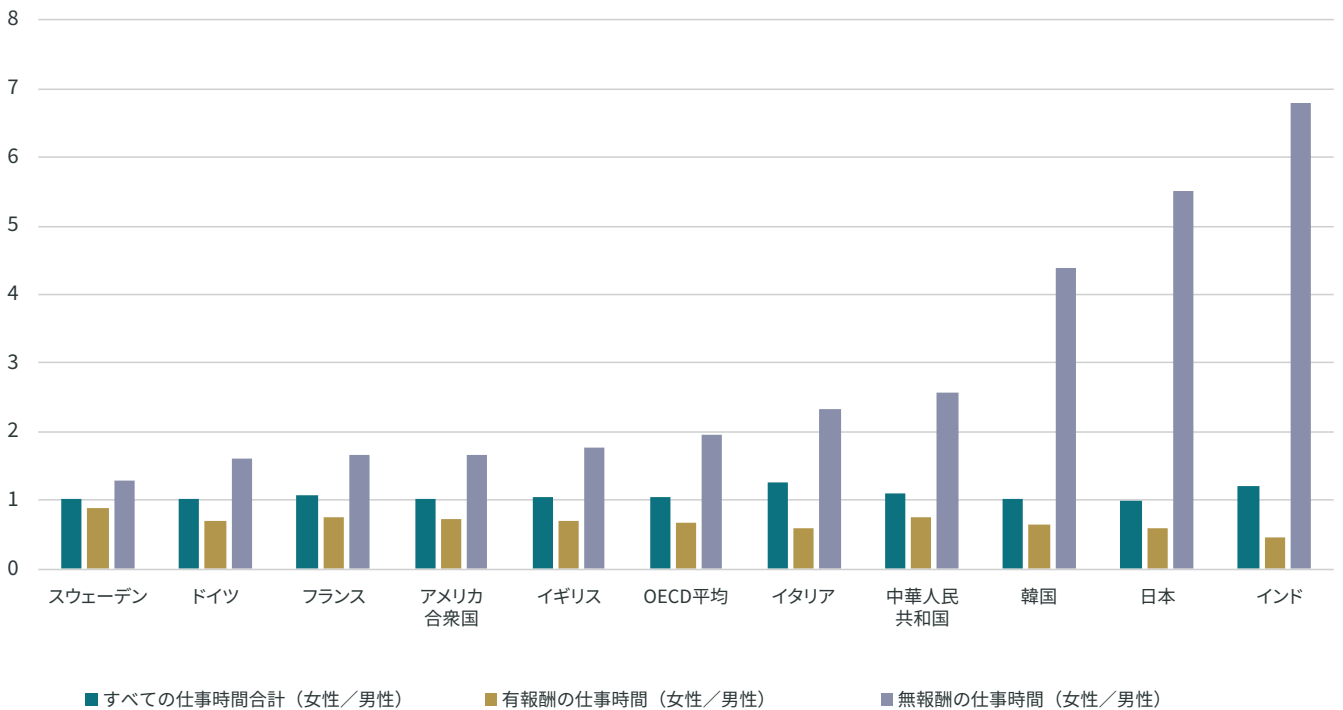
<sup>16</sup> トムソン・ロイター財団エキスパート調査 2018年

働いている女性は、時給あたり34%の男女の賃金格差に直面しています。もっとも、格差は次第に小さくはなってきました。インドにおける男女の収入のバリエーションは、さまざまな差別の力学が組み合わさって生まれています。まず職場での職務分離があります。そして、女性は家族の男性によって行動を制限され、どんな仕事に向いているかまで決められてしまいます。さらに年齢・学歴・経験など、より可視化されにくく小さなことについて伝統的な偏見がついてまわります。

インドの働く女性は、頭を「ガラスの天井」に押しさえつけられ、足元はいわゆる「ベタつく床」といわれる低賃金の職業で大きな男女賃金格差に苦しめられています。保守的なインド社会では、女性は仕事に出ることを諫められます。一家の稼ぎ手は男性であるべきなのです。女性は家族の面倒を見るために仕事を辞めることが多く、昇進して管理職になることの難しさを口にします。世界銀行は、2004～2012年の間に、2000万人の女性が労働力人口から消えており、この傾向はさらに悪化していると推測しています。

労働市場の男女差を減らし出産後の女性が復職しやすくなるよう、2017年にインド政府は改正産休法を制定し、有給の産休を12週から26週に増やしています。しかしそのコストは雇用者負担となっているため、結局は企業が女性の雇用を躊躇するようになり、賃金レベルも低く抑えるようになりました。これは社員の存在や生産性が業績に直結する中小企業で目立ってくるだろうと当社は予想しています。いくつかの新しい調査が、当社のこの推測と同じことを指摘しており、この産休の延長がスタートする最初の年に、10のセクターで100～200万人の女性が失業する可能性があるとしています。より上級職では、取締役会のダイバーシティにクォータ制が導入されたことで上場企業には女性取締役が最低1名は必要になり、ジェンダー・ダイバーシティはたしかに多少改善しました。まずはいいスタートと言えますが、女性の数がクリティカルマス（普及率が跳ね上がる水準）に達して女性の声が真に力を持つようになるまでさらなる努力が必要です。

働いているのは誰? (有報酬・無報酬・合計)



出典:OECDデータベース 2019年1月



## インドでの投資家エンゲージメントのための戦略

インドでの男女平等を促進する施策はいくつもあります。企業レベルにおける女性のエンパワメントを改善し、より多様で包括的な道を探る必要性を企業に納得してもらうために最優先すべきなのは、職場での社会的通念を変革し、安全な労働環境を作ることです。

当社のエンゲージメントでインド企業に推奨するのは主に以下の項目です：

- **経営陣と取締役からの明確な声で、機会均等の必要性和男女差別やセクハラが一切容認されないことをコミュニケーションすること。**トップが自ら責任をとり働きかけなければ、企業の価値観や雰囲気が変わることはまずありません。経営陣と取締役会には、ジェンダーの平等について対外的なステートメントの発表を要望します。
- **機会均等についての方針とプログラムを作成し、男女平等の保証を促す。**女性が労働市場にあまり参加しない国では、企業が採用に関するジェンダーについての明確なポリシーを持っていることが最初の一步であり、ここを経なければ管理職のジェンダーバランスなど望むべくもないと言えるでしょう。
- **男性も女性も仕事とプライベートのバランスをとりやすい、柔軟な就業体制。**インドのようにいまだに女性が子どもや高齢の家族の世話や家事に長い時間を費やしている国ではとくに大切な項目です。
- **ジェンダーについてのデータを数値で報告する。**それぞれの部署についての役職・職階ごとの女性比率内訳まで細かく見ることができるデータが必要です。企業内のジェンダーバランスを把握し、新入社員・退職者など特定のデータ（可能なら目安や目標も）の男女比率も見られるようであるべきです。報告の一部は取締役会の女性比率やジェンダーに関する匿名内部告発についてもいいでしょう。

## 結論、そして次のステップ

ジェンダー不平等の問題は、経済発展のどの段階に関わらず、ほぼどの国も抱えている解決しなければならない課題です。ある業界やある市場に限ったものではなく、世界中で起きている問題です。

今回とりあげた4つの国は、不平等を生み出している主な要因を見つけ、それが女性の一生におけるさまざまな段階で現れるのを見るために選ばれました。問題を解決していくためには、狙いを定めた課題に合わせた手法を用いることが必要です。本レポートが提案するフレームワークは、投資家コミュニティが、世界のいろいろな経済発展過程にありジェンダー不平等で似た経緯をたどっている国の企業にエンゲージメントするときに適用していただけると考えています。

アクサIMでは、このレポートを当社のエンゲージメント活動とSDGの5番に関連付けたインパクト投資目標の基盤として使ってまいります。当社の次のステップは、ドイツ・日本・中国・インドからそれぞれ約10社を選び、このリサーチをベースにしたエンゲージメントを行う事です。それら企業との会話の中で、どの会社が変わっていきそうかが見えてくるでしょう。ここで得られる知見は当社の投資リサーチに組み込まれ、テーマ運用戦略やインパクト投資戦略に生かされていきます。2020年のエンゲージメントから得られる初期の知見については後日レポートいたします。

また当社は、30%インベスター・クラブやWorkforce Disclosure Initiative (WDI 雇用状態開示イニシアチブ) などの投資家が協力して行うイニシアチブの一環として、世界中の企業にこのジェンダー・ダイバーシティの問題でエンゲージしていきます。当社の議決権行使方針を通じ、投資対象企業の取締役会におけるジェンダー・ダイバーシティの改善も促進していきます。マーケットの進化をより良く反映するためにこれらは毎年レビューされ、2019年度の委任状投票シーズンを前にさらに強化されています。

もちろん、投資先の企業だけでなく、当社内のダイバーシティやインクルージョンも積極的に推進しています。アクサIMでは、ジェンダーやその他のダイバーシティはとて重要で、社内どのレベルにおいてもさらなるダイバーシティが増えるようにし、男女平等のための社内規定や管理手法と目標数値を活用し、女性社員への支援をより良いものにしようと努力しています。

#### アクサIMについて

アクサ・インベストメント・マネージャーズ(アクサIM)は長期的かつグローバルにわたる多様な資産に対してアクティブな運用を行う資産運用会社であり、投資によってお客様がより良い将来を確保するのに必要なソリューションを提供し、私たちが住む世界にプラスの変化を創造すべく、今日、お客様と共に努力を続けています。2020年3月末時点で約8040億ユーロの運用資産残高を有し、20カ国28拠点において2,360名余の従業員を擁し、グローバルな事業を展開しています。アクサIMは世界最大級のフィナンシャル・プロテクションと資産運用グループであるアクサ・グループの一員です。

#### 投資リスク及び費用について

当社が提供する戦略は、主に有価証券への投資を行いますが、当該有価証券の価格の下落により、投資元本を割り込む恐れがあります。また、外貨建資産に投資する場合には、為替の変動によっては投資元本を割り込む恐れがあります。したがって、お客様の投資元本は保証されているものではなく、運用の結果生じた利益及び損失はすべてお客様に帰属します。

また、当社の投資運用業務に係る報酬額およびその他費用は、お客様の運用資産の額や運用戦略(方針)等によって異なりますので、その合計額を表示することはできません。また、運用資産において行う有価証券等の取引に伴う売買手数料等はお客様の負担となります。

#### 【ご留意事項】

当資料は、金融商品取引法で定義されている適格機関投資家を対象としております。

当資料は、アクサ・インベストメント・マネージャーズの情報提供に基づき、アクサ・インベストメント・マネージャーズ株式会社が翻訳・作成した資料です。

当資料は、情報提供を目的としたものであり、特定の有価証券その他の投資商品についての投資の勧誘や売買の推奨を目的としたものではありません。

当資料は、信頼できると判断された情報等をもとに作成しておりますが、正確性、完全性を保証するものではありません。

当資料の内容は、作成日時点のものであり、将来予告なく変更されることがあります。当資料に記載された運用実績等に関するグラフ・数値等はあくまでも過去の情報であり、将来の運用成果等を保証するものではありません。

当資料は提供させていただいたお客様限りでご使用いただけますようお願い申し上げます。事前の了承なく複製または配布等を行わないようお願いいたします。

アクサ・インベストメント・マネージャーズ株式会社

金融商品取引業者 登録番号:関東財務局長(金商)第16号

加入協会:一般社団法人日本投資顧問業協会、一般社団法人投資信託協会、一般社団法人第二種金融商品取引業協会、日本証券業協会

Ref-16727