

医薬品産業における女性活躍と企業業績

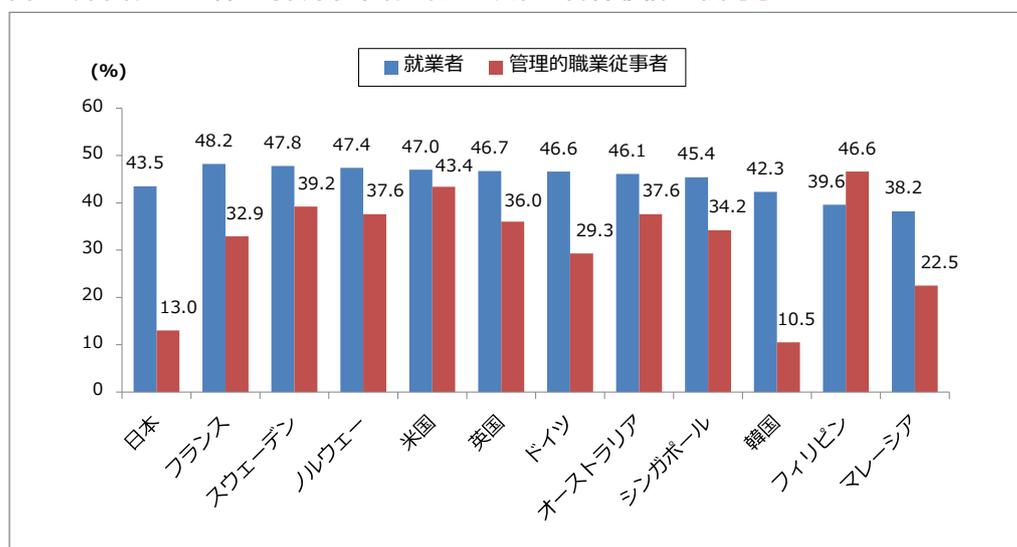
—厚生労働省『女性の活躍推進企業データベース』等をもとに—

2015年に女性活躍推進法が制定され、2016年には企業における女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約した「厚生労働省 女性の活躍推進企業データベース」が開設されました。今回、このデータベースやMR白書、有価証券報告書の情報をもとに、特に日本が諸外国と比べて低いといわれている管理職に占める女性の割合に注目して、医薬品産業における女性の活躍状況について調査しました。また医薬品関連企業の生産性と女性活躍の関係についても分析しましたので、結果を報告します。

日本の管理職における女性割合は国際的に見て低い

少子高齢化による労働人口減少が進む中、政府は持続可能な社会保障を模索するためにさまざまな対策を検討しています。税収の拡大につながる労働人口の維持・拡大はその一つであり、労働人口の確保につながる女性の活躍の推進も大きくはその取り組みの一つであるといえるでしょう。我が国において、女性の就業が拡大し、就業者に占める女性の割合は43.5%と欧米諸国とほぼ同水準ですが、管理的職業従事者における女性の割合は13.0%（2016年）と低い水準にとどまり、欧米諸国のほか、シンガポールやフィリピンといったアジア諸国と比べてもかなり低い割合となっています（図1）^[1]。

図1 就業者および管理的職業従事者に占める女性の割合（国際比較）^[1]



将来の労働力不足に対応するためには、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠で、さらに、多様化する国民のニーズや、グローバル化へ対応するためにも新たな価値を創造し、また、リスク管理等への適応能力を高めるためにも、女性の活躍の推進が重要と考えられます。このため、女性の活躍推進の取り組みを一過性のものに終わらせることなく着実に前進させるために、2015年、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が公布されました。本法律により、2016年より、301名以上の労働者を雇用する事業主は（1）自社の女性の活躍状況の把握・

[1] 平成29年版男女共同参画白書概要版（内閣府）

課題分析、(2)行動計画の策定・届出、(3)情報公表等を行う必要が課せられました。今回、企業における女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベースとして2016年2月29日に開設された「厚生労働省 女性の活躍推進企業データベース」^[2]やMR白書、有価証券報告書の情報をもとに、医薬品産業における女性活躍の状況について、特に日本が諸外国と比べて低いといわれている^[1]管理職の割合に注目して調査を実施しました。

医薬品産業における女性活躍の現状

(1)「女性の活躍推進企業データベース」による調査—女性管理職比率と各社の取り組み

2018年3月時点で女性の活躍推進企業データベースに登録されていた医薬品に分類される企業は83社あり、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画が確認できる企業は75社ありました。

管理職に占める女性の割合について、記載のある企業は66社あり将来の目標値についても大多数の企業が挙げています。このうち、従業員数1001名以上かつ目標女性管理職割合、数の記載が確認できた企業32社(2018年3月時点)の管理職に占める女性の割合および目標値を表1に示します。

表1 医薬品企業各社の管理職に占める女性の割合と目標値^[3]

企業名	現状		目標	
	管理職に占める女性の割合	いつ時点	目標女性管理職割合	目標時期※
アステラス製薬株式会社	6.2%	2016年7月	10%	2020年
アステラス ファーマ テック株式会社	16.0%	2017年12月	18%	2020年
アツヴィ合同会社	23.5%	2017年7月	23%	2020年
E Aファーマ株式会社	4.2%	2017年4月	10%	2021年度
エーザイ株式会社	6.2%	2017年12月	10%	2020年度
株式会社 大塚製薬工場	4.6%	2016年度	7%	2021年
一般財団法人 化学及血清療法研究所	3.5%	2017年6月	10%	2022年
協和発酵キリン株式会社	7.1%	2016年12月	10%	2020年末
グラクソ・スミスクライン株式会社	18.3%	2017年8月	30%	2025年
小林製薬株式会社	7.0%	2017年6月	10%	2021年
サノフィ株式会社	16.1%	2016年3月	25%	2020年末
サラヤ株式会社	9.3%	2018年1月	9%	2018年
塩野義製薬株式会社	7.0%	2016年3月	10%	2020年度
ゼリア新薬工業株式会社	3.8%	2016年3月	7.5%	2019年
大正製薬グループ	12.1%	2017年8月	13%	2019年
武田テバファーマ株式会社	9.1%	2016年5月	20%	2020年
武田薬品工業株式会社	7.8%	2017年3月	30%	2020年
田辺三菱製薬株式会社	7.7%	2016年3月	15.4%	2021年
第一三共株式会社	5.9%	2017年12月	6.3%	2020年度末
第一三共プロファーマ株式会社	7.2%	2017年11月	8%	2020年度末
大日本住友製薬株式会社	7.4%	2017年7月	10%	2020年
中外製薬株式会社	11.3%	2016年12月	13%	2018年末
株式会社ツムラ	4.3%	2017年3月	6%	2018年度
帝人ファーマ株式会社	5.0%	2016年12月	人数を2倍	2020年度末
東和薬品株式会社	8.0%	2017年7月	10%	2020年
鳥居薬品株式会社	5.6%	2016年12月	6.3%	2019年
日本新薬株式会社	5.0%	2016年3月	15%	2019年
日本イーライリリー株式会社	22.0%	2017年1月	30%	2020年
マルホ株式会社	6.6%	2016年8月	14%	2021年
持田製薬株式会社	7.2%	2017年3月	8%	2021年
日本ベーリンガーインゲルハイム株式会社	-	2016年12月	20%	2020年
Bristol・マイヤーズ スクイブ株式会社	-	2016年6月	25%	2020年

※目標女性管理職割合達成目標時期の記載がなかった場合は一般事業主行動計画書における計画期間を目標時期として記載

[2] <http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

[3] 女性の活躍推進企業データベースにて業種が医薬品として登録されていて、従業員数1001名以上かつ目標女性管理職割合、数の記載が確認できた企業(2018年3月時点)

医薬品産業の管理職に占める女性の割合(現状値)は全体で平均8.9%、国内企業では7.8% (60社)、外資系企業では19.9% (6社)でした。また、従業員数1001名以上の企業に絞り込むと全体で9.6% (35社)、国内企業で8.1% (30社)、外資系企業で18.7% (5社)と、外資系企業のほうが女性の管理職登用が進んでいました(図2)。また、管理職登用以外にも女性活躍に関連する取り組みが行われており、それらについて図3にまとめました。

図2 医薬品産業：管理職に占める女性割合

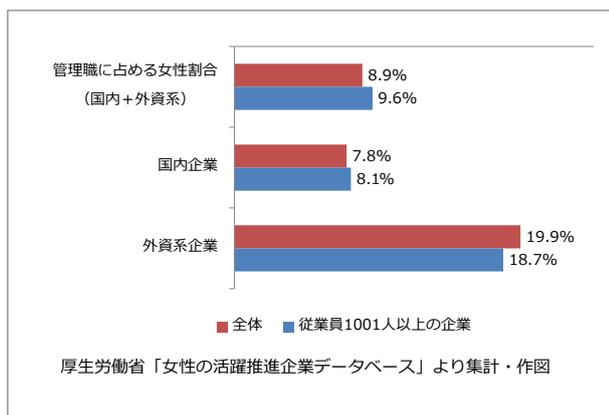


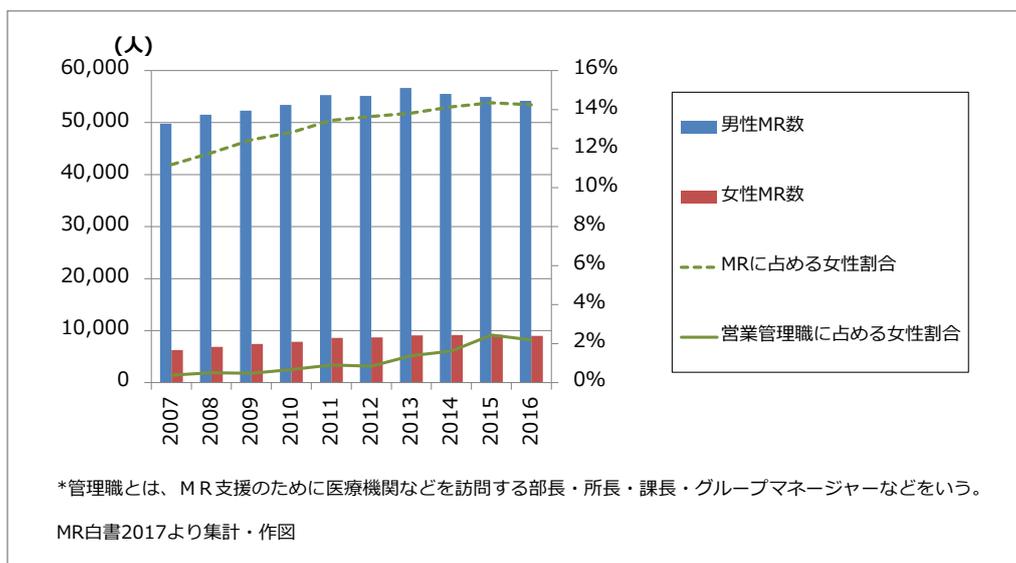
図3 女性活躍に関連する各社の取り組み

- ◆勤務時間短縮・有休促進に関する取り組み (29社)
 - ◆在宅勤務等柔軟な働き方を推進する取り組み (18社)
 - ◆マネージャー研修 (24社)
 - ◆女性向け研修 (48社)
 - ◆仕事と家庭の両立支援制度整備 (29社)
 - ◆その他
 - 女性同士のネットワーク支援、メンター制度、意識調査実施、男性の育休推奨、人事評価基準の見直し、女性積極採用、従来男性が多い部署への女性積極配置 など
- 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」より集計

(2)「MR白書」による調査—MR職における女性管理職比率はほかの業務分野に比べて低め

医薬品産業の営業職 (Medical Representative、MR) での女性活躍の現状について、MR白書2017を使って調査しました。2007年から2017年の男女別のMR数および管理職比率の年次推移について図4に示します。2016年度の男性MR総数は5万4185名で2007年度から4400名増加していますが前年より減少していました。一方、女性MR総数は、2007年度から年々増加傾向を示し、2016年度は9000名と2007年度の1.4倍でした。また、管理職についても同様の傾向を示し、営業管理職に占める女性割合は、2007年の0.4%から現在は2.2%と大きく増加を示していました。しかし、MRについては、医薬品産業全体の女性管理職割合8.9%と比較すると低い値となっていました。MR職における女性管理職比率がほかの業務分野に比べて低い理由として、外勤や転勤が多いといった業務特性等が考えられます。今後MR職における女性管理職比率を他業務に近づけていくためには、阻害となる要因を解決するための企業ごとの女性支援策の充実等が望まれます。

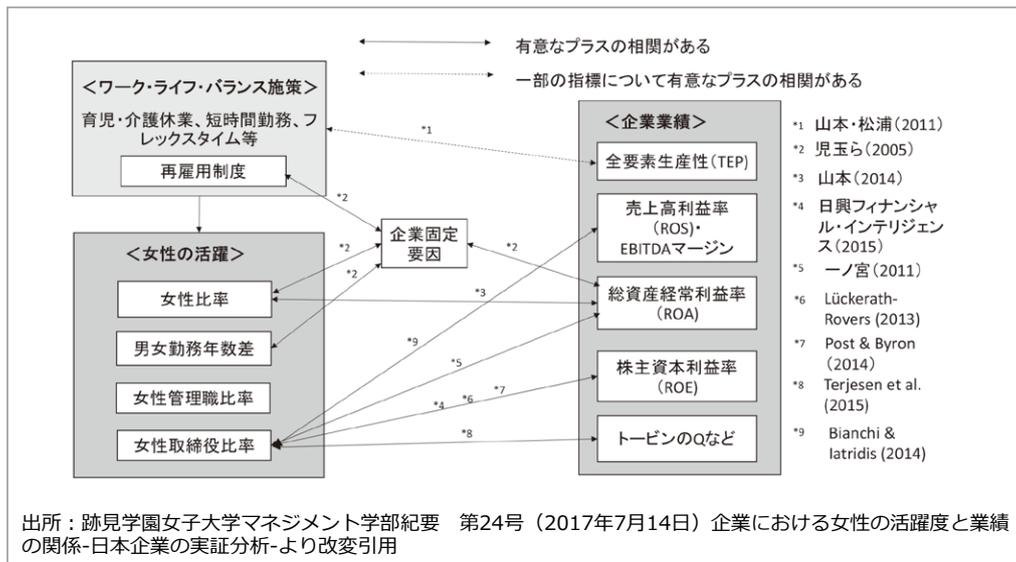
図4 男女別MR数の推移と管理職*に占める女性割合



女性活躍と企業業績の関係に関する先行研究

政府の施策による後押しもあり、企業における女性登用の動きは盛んになっています。女性登用が進むことの企業業績への影響について、どのような状況なのかが気になるところです。これについて、医薬品産業について限定して分析したものではありませんが、いくつかの研究結果が報告されています。それらによると企業業績の指標と女性活躍の指標の間にはプラスの相関が見られますが、因果関係が証明できないものも多い状況です(図5) [4]。

図5 女性の活躍度と企業業績との関係(先行研究まとめ) [4]



医薬品産業における女性活躍と企業の生産性にはプラスの相関が示唆された

医薬品産業における女性活躍と企業業績の関係について、分析を実施しました。2015年3月31日以降に終了する事業年度に係る有価証券報告書について、企業役員の女性比率の記載が義務付けられました。今回この情報と各社の女性活躍推進に関連する企業認定状況(なでしこ銘柄選定、えるぼし、プラチナくるみん取得状況)の2つの指標を女性活躍に関する指標として、その他企業業績にかかわる有価証券報告書記載情報を使用して、パネルデータを作成し、女性の活躍と企業の業績指標に関する分析を実施しました。対象はSPEEDA(株式会社ユーザベース)にて医薬・バイオ関連企業に分類される企業 [5]のうち、有価証券報告書にて役員の女性比率が確認できた国内企業80社(2014年度～2017年度データ)、女性活躍推進に関連する企業認定状況(なでしこ銘柄選定、えるぼし、プラチナくるみん取得状況)が確認できた国内企業83社(2010年度～2017年度データ)としました。なでしこ銘柄、えるぼし、プラチナくるみんとは、女性活躍に関連する取り組みを行っている企業に対する国による認定です。女性の継続就業、管理職比率等の評価項目を満たす場合や、子育てサポート企業としての取り組みが評価された場合等に認定を受けることができます。各取り組みの詳細とその他の女性の活躍推進・ダイバーシティに関連した国の取り組みについて表2にまとめました。

[4] 跡見学園女子大学マネジメント学部紀要 第24号(2017年7月14日)企業における女性の活躍度と業績の関係—日本企業の実証分析—より引用

[5] 医療用医薬品企業のほか、一般薬企業、バイオテクノロジー企業、試薬・検査受託・医薬中間体企業、医療用電子機器企業等も含まれます。

表2 女性の活躍推進・ダイバーシティに関連した国の取り組み [6]

施策	概要	優遇措置	管轄
えるぼし	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく認定企業。認定段階は3段階あり、①採用、②継続就業、③労働時間等の働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアコースの5つの評価項目を満たす項目数に応じて取得できる認定段階が決まる。	各府省等の公共調達において、認定企業は加点評価される。	厚生労働省
くるみん/プラチナくるみん	「次世代育成支援対策推進法」に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けられる。くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、優良な「子育てサポート」企業として厚生労働大臣(都道府県労働局長へ委任)の特例認定(プラチナくるみん認定)を受けることができる。	各府省等の公共調達において、認定企業は加点評価されるとともに、税制優遇措置(くるみん税制)も受けられる。	厚生労働省
均等・両立推進企業表彰	「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」又は「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範ともいうべき取組を推進している企業を表彰し、これを広く国民に周知することにより、男女ともにそれぞれの職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境の整備の促進に資することを目的とした制度。公募により実施。		厚生労働省
イクメン企業アワード	働きながら安心して子どもを産み育てることができる労働環境の整備を推進するため、男性の育児と仕事の両立を積極的に促進し、業務改善を図る企業を表彰。受賞企業の取組内容をホームページ等に掲載し、他企業のロールモデルとして普及させていくことにより、企業における育児と仕事の両立支援と男性の育児休業の取得を促進することを目的とした公募制アワード。	厚生労働省ホームページ、ビジネス誌、首都圏の交通広告等で広くPR	厚生労働省
ユースエール認定	若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業(常時雇用する労働者が300人以下の事業主)を厚生労働大臣が認定する制度。これらの企業の情報発信を後押しすることなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、若者とのマッチング向上を図ることが目的。	ハローワーク等で重点的PRの実施 認定企業限定の就職面接会等への参加 自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能 若者の採用・育成を支援する関係助成金優遇措置が受けられる	厚生労働省
なでしこ銘柄	経済産業省、東京証券取引所が共同で、2012年度より女性活躍推進に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として選定、発表。「女性活躍推進」に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、企業への投資を促進し、各社の取組を加速化していくことを狙いとしている。	「なでしこ銘柄レポート」において、女性の活躍を後押しする特徴的な取組について「注目企業」として紹介される。	経済産業省
ダイバーシティ経営企業100選/100選プライム	ダイバーシティ推進を経営成果に結びつけている企業の先進的な取組を広く紹介し、取り組む企業のすそ野拡大を目指し、2012年度より経済産業大臣表彰を実施している。公募により実施。新たなフェーズとして、「全社的かつ継続的にダイバーシティ経営に取り組んでいる企業」を「100選プライム」として、新たに選定。		経済産業省

なお、女性役員比率と女性活躍推進に関連する企業認定状況という2つの指標の関係は、企業認定がない場合に比べてある場合の女性役員比率は5%高く、その関係は有意でした($p=0.052$ 、有意水準 <0.1)。

女性の活躍している企業はダイバーシティを推進していて、その結果イノベーションと効率的な働き方が促進され、生産性が上がるのでは、という仮説を立てました。被説明変数を全要素生産性[7]として女性役員比率、女性活躍推進に関する認定の有無、その他生産性に影響する要因(売上高研究開発費率、総資産)を説明変数として回帰分析を行いました。今回、全要素生産性は有価証券報告書の各社の売上総利益、従業員数、有形固定資産額よりコブ・ダグラス型生産関数モデルを想定し推計しました。

企業の固定効果を導入し(年ダミー含む)、女性役員比率が高まったり、女性活躍推進に関連する企業認定を新たに受けた企業のパフォーマンスがその後良くなるかどうかを分析しました。説明変数の影響はラグを伴って表れると考えられ、また逆因果の緩和を目的とし、サンプルサイズの許す範囲で説明変数にラグを付けて推計しました。

[6] 厚生労働省、経済産業省の各施策ウェブサイトよりまとめました。

[7] 全要素生産性とは：生産性を算出し評価する方法の一つで、労働と資本という投入量の成長では説明できない産出量の成長を示します。技術上の進歩、あるいは組織運営の効率性の向上等を表した数値であるといわれています。

分析の結果、女性役員比率は翌年度の全要素生産性に強く有意にプラスの相関があり、女性活躍推進に関連する企業認定も2年後の全要素生産性に有意にプラスの相関がありました。女性活躍推進に関連する企業認定について、1年後と3年後のラグ変数は有意とはなりませんでしたがプラスの相関をもっていました。これらのことから医薬品産業において女性活躍推進を進めていくと将来の生産性の向上に寄与する可能性が示唆されました(表3)。

表3 女性活躍と全要素生産性の上昇の関係

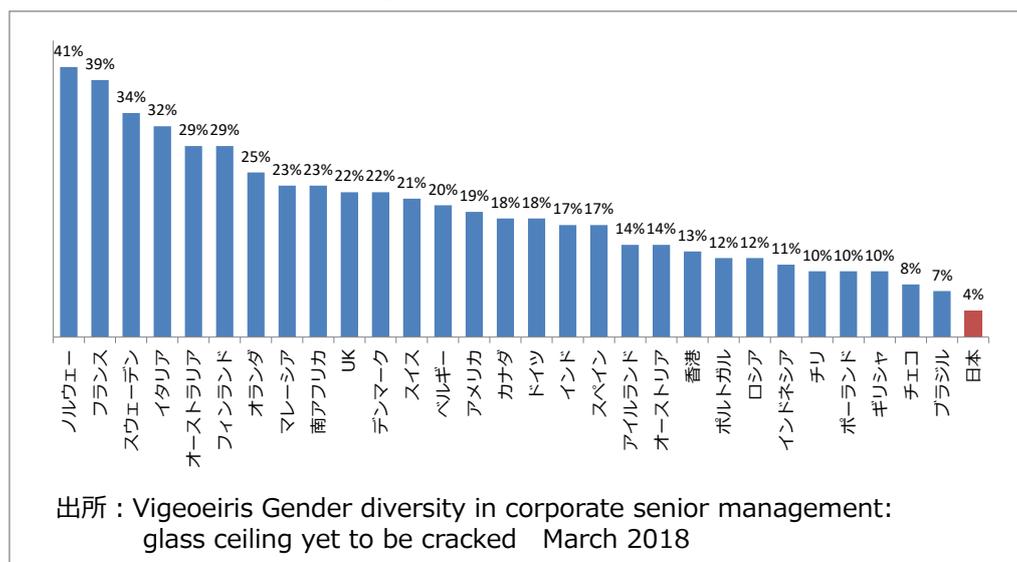
	役員に占める女性比率			女性活躍推進に関連する認定の有無		
	1年後	2年後	3年後	1年後	2年後	3年後
全要素生産性	0.010***	-	-	0.064	0.099*	0.145
p値	0.001	-	-	0.227	0.058	0.102
t値	3.29	-	-	1.22	1.92	1.65

*<0.1 **<0.05 ***<0.01

世界での状況—女性登用も数合わせに陥ると効果は限定的

図6はグローバル上場企業約4000社を対象に、取締役役に占める女性比率を調査した結果です[8]。ノルウェーやフランスでは取締役役に占める女性比率の義務付けがあり、上位2カ国となっています。日本は4%とこれらの国々の中で最も低い女性取締役比率となっています。

図6 国ごとの取締役に占める女性比率 [8]



[8] Vigeoeiris Gender diversity in corporate senior management : glass ceiling yet to be cracked March 2018

しかし、ダイバーシティ推進のため、単なる数合わせに陥ってしまっても効果は限定的となります。2006年から女性の取締役比率40%以上を義務付けたノルウェーについて、その影響を調査した研究があります[9]。それによると、この施策の後、企業価値の指標であるトービンのQの大きな低下が見られたということです。40%の義務付けを守るため、経験の少ない、能力の不足している取締役の任命を増やした結果として買収の増加や業績悪化をもたらし、企業の価値を下げたため、と考察しています。

まとめと考察—働き続けられ、モチベーションが維持できる職場環境が大切

医薬品産業での女性の活躍の状況について調査しました。その結果、各社、目標設定に基づき、女性の活躍推進につながるさまざまな取り組みを計画、実行していることがわかりました。

また、医薬品産業の女性活躍と企業の生産性の改善にはプラスの相関が示唆されました。

女性活躍推進のために女性管理職比率等といった数値目標をもつことは、意識改革と働きやすさをサポートする施策構築のきっかけや促進になるため、意味があるでしょう。しかし、女性活躍推進を本当に価値あるものとするためには表面的なノルマ設定のみならず、継続的な人材育成の結果として割合が増えるということが必要であると思われます。つまりさまざまなライフイベントを経ても働き続けられる職場環境と、モチベーションが保てる環境が大切であるといえるでしょう。また、ダイバーシティ推進として女性に焦点をあてるのはわかりやすいですが、男性であってもたとえば介護や配偶者の転勤等、キャリアとライフイベントのはざまに置かれることは今後増えると思われます。外国籍の労働者の働きやすさの追求も、優秀な人材確保には欠かせません。すべての働く人の多様性の尊重が求められていくでしょう。

将来の日本の社会保障が持続していくためには、今後の労働人口の確保が必要です。そのために注目されている女性の活躍に向けた推進策は、企業の業績向上(生産性の向上)につながり得ることが示唆されました。すなわち、企業の業績向上による税収増につながることで、その面でも社会保障への寄与が期待できます。また、少子化対策、介護支援、男性の育児参画支援、健康維持等も合わせて推進することが必要かつ重要です。そのための取り組みは国でも企業各社でも検討されていますが、医薬品産業においてもますますの取り組みが必要と思われます。

(医薬産業政策研究所 主任研究員 橋本 絵里子)

[9] Ahern, Kenneth R. and Dittmar, Amy K., The Changing of the Boards : The Impact on Firm Valuation of Mandated Female Board Representation (May 20, 2011) . Quarterly Journal of Economics, 2012, vol. 127 (1) : 137-197.