

# ジェンダー・ギャップ指数から見る 日本の課題と展望



亜細亜大学経済学部 教授

権丈 英子

「昭和の時代の想定が通用しない」や、「我が国の男女共同参画の現状は諸外国に比べて立ち遅れていると言わざるを得ない」などの言葉が並ぶのは、今年6月に発表された「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022（女性版骨太の方針2022）」である。この「女性版骨太の方針2022」を受けて女性活躍推進法の厚生労働省令が改正され、常用労働者301人以上の企業には、男女間の賃金格差に関する

情報公表が義務付けられることになった。加えて上場企業については、男女間の賃金格差の他に、女性管理職の比率、男性の育児休業取得率の非財務情報についての有価証券報告書への記載も義務付けられる。

本稿では、こうしたジェンダー平等に関心が寄せられるようになった背景や課題、そしてこれからの展望を、ジェンダー・ギャップ指数という観点から考察していこう。

## 〈目次〉

1. 労働力希少社会における労働政策の課題
2. 日本のジェンダー・ギャップ指数
3. ジェンダー・ギャップ指数の主要国比較 ～経済分野を中心に
4. ジェンダー・ギャップ縮小のために
5. 変化の兆し
6. ジェンダー・ギャップに関する日本のこれから

## ■ 1. 労働力希少社会における労働政策の課題

ここ数年、働き方改革が進められ、女性労働やジェンダー平等に関する関心が高まるようになった背景には、次のような事情がある。

生産年齢人口（15-64歳）は1990年代半ばから減り始め、1995-2020年に1,187万人減少した。これは、1995年の就業者数の18%に相当していた。しかしこの間、団塊の世代が

働きながら前期高齢者（65-74歳）となっていくとともに、女性の就業率も上昇したおかげで、量的には十分すぎるほどにカバーでき、就業者数は1995-2020年に253万人増加した。だが、これから先は、前期高齢者と女性という二つの労働力の給源からの供給の増加はあまり期待できない。

（後期高齢者の数が増加する一方）前期高齢者の数は急激に減っていくし、女性の就業率の上昇余地はこれまでほど多くはない。つまり、これまで私が「労働力希少社会」と呼んできた社会が本格化していく（注1）。

したがって、今後は、主に非正規という形で増えてきた高齢者と女性の雇用の質を高め、彼らが備え持つ潜在的な能力を十分に発揮できる環境を整備していくことが課題になる。

もっとも、そうした課題を抱える日本において、ジェンダー・ギャップ指数が、他国と比べて低い数値にあることは周知の事実である。それは、何を意味するのだろうか。

## ■ 2. 日本のジェンダー・ギャップ指数

### (1) ジェンダー・ギャップ指数とは

ジェンダー・ギャップ指数とは、世界経済フォーラムが、2006年から各国の男女間の格差を数値化しランク付けしたものである。経済、教育、健康、政治の4分野について合計14指標の男女差を算出しており、0が完全不

平等、1が完全平等を意味している。最新の2022年版では、日本のスコアは0.650で、総合順位は146か国中116位であった。

2022年の4分野の日本のスコア及び順位は、スコアの高い順に、教育の到達度（1.000、1位）、健康と寿命（0.973、63位）、経済活動の参加と機会（0.564、121位）、政治的エンパワーメント（0.061、139位）であった。全体的に教育や健康の分野については多くの国でスコアが1近辺にあり散らばりも小さい。そのため、各国の違いは政治と経済の分野の違いから生まれる。そして日本はこの2分野の順位が極めて低い。なかでも、これらの分野における指導的地位に占める女性の割合が低いことが特徴的である。すなわち、行政府の長（首相又は大統領）の男女比（0.000、78位）、閣僚の男女比（0.111、120位）、国会議員（下院）の男女比（0.107、133位）、管理職の男女比（0.152、130位）などである。

日本では、「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度（2020年30%）」とする目標が、すでに2003年に男女共同参画推進本部により掲げられ、2005年には第二次男女共同参画基本計画において閣議決定されていた。だが、残念ながらその取組みは鈍かった。ようやく2015年に女性活躍推進法が制定されるに至ったが、指導的地位に占める女性の割合が現在も低いことが確認される。

(2) 政治分野におけるクォータ制の影響  
ジェンダー・ギャップ指数について興味深い出来事を紹介しておこう。調査初年の2006年から最新年の2022年への変化を見ると、主要国では、日本とフランスが対照的な動きを示してきた<sup>(注2)</sup>。2006年の総合順位は115か国中日本79位、フランス70位とともに低く、日本と同様、フランスでも政治と経済の分野における指導的地位に占める女性の割合が低かった。しかしながら、フランスは、政治面におけるクォータ制、すなわち各政党に対して、男女同数50%ずつの候補者擁立を義務付けるパリテ法が2000年に導入され、それ以降改正を重ねており、その効果が表れて政治分野は2006年60位（スコア0.104）から2021年20位（スコア0.457）へと大幅に改善した。一方、日本は83位（スコア0.067）から139位（スコア0.061）へと順位を落としている。総合順位を見ても、2022年にフランスは15位なのに対して日本は116位である。

政治分野のジェンダー・ギャップ指数は、クォータ制をとっているかどうか次第という側面が強い。内閣府（2020）によると、世界196の国と地域のうち、118の国と地域で、政治分野における性別によるクォータ制が国政レベルで導入されている。日本でも、2018年5月に政治分野における男女共同参画推進法が公布・施行された（2021年6月改正法公布・施行）が、そこでは、衆議院、参議院及び地方議会の議員選挙において、男女の候補者数ができる限り均等となることを目指すこと

が基本原則の一つとして掲げられたものの、クォータ制には該当しない。

日本が政治分野でのジェンダー・ギャップ指数の改善を見込めるかどうかは、日本が今後政治分野におけるクォータ制を導入するかどうかによって依存するだろう。このように政治分野でのジェンダー・ギャップ指数については、議論の余地はさほどないので、以下では、経済分野に注目していこう。

### ■ 3. ジェンダー・ギャップ指数の主要国比較 ～経済分野を中心に

ここで、経済分野のジェンダー・ギャップ指数について、主要国と日本とを比較しておく（図表1）。取り上げるのは、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスの主要4か国と、この指数が1位であったアイスランド、労働市場や社会保障に関して注目されることの多いスウェーデンである。また、経済分野には5指標あるが、2022年の日本のデータが欠けている専門・技術的職業の男女比を除く4指標を取り上げる。なお、この指標の日本の値は前回2021年版ではスコア0.699、105位であった。

#### (1) 労働市場への参加

労働力（参加）率の男女差を見ると、日本のスコアは0.750である。スコアに換算する前のデータによれば、労働力率〔＝（就業者

(図表1) 2022年版のジェンダー・ギャップ指数(経済分野の指数を中心とした順位)

	総合					
		経済				
			労働力率	賃金	勤労所得	管理職
アイスランド	0.908 (1)	0.803 (11)	0.875 (30)	0.812 (4)	0.731 (32)	0.630 (43)
スウェーデン	0.822 (5)	0.812 (5)	0.907 (14)	0.705 (45)	0.827 (9)	0.733 (28)
ドイツ	0.801 (10)	0.695 (75)	0.861 (42)	0.586 (105)	0.734 (29)	0.391 (94)
フランス	0.791 (15)	0.737 (40)	0.870 (32)	0.628 (82)	0.752 (26)	0.551 (60)
イギリス	0.780 (22)	0.733 (44)	0.865 (37)	0.710 (42)	0.607 (91)	0.583 (52)
アメリカ	0.769 (27)	0.778 (22)	0.831 (53)	0.772 (11)	0.666 (61)	0.706 (29)
日本	0.650 (116)	0.564 (121)	0.750 (83)	0.642 (76)	0.566 (100)	0.152 (130)
日本 (2021年)	0.656 (120)	0.604 (117)	0.840 (68)	0.651 (83)	0.563 (101)	0.173 (139)
日本 (2020年)	0.652 (121)	0.598 (115)	0.814 (79)	0.672 (67)	0.541 (108)	0.174 (131)
日本 (2006年)	0.645 (79)	0.545 (83)	0.66 (76)	0.62 (63)	0.46 (72)	0.11 (87)

(注) 数字はスコア。( )内の数字は調査対象国中の順位。調査対象国は、2006年版115か国(2006年11月公表)、2020年版153か国(2019年12月公表)、2021年版156か国(2021年3月公表)、2022年版146か国(2022年7月公表)。

(出所) 権丈(2022b) 6頁。データはWorld Economic Forum(2006, 2020, 2021, 2022), (The) Global Gender Gap Report.

+失業者)/15歳以上人口]は女性53.30%、男性71.03%であり、スコアは53.30/71.03で得られる。図表1の7か国を比較すると、日本が最も低い値となっている。だがそれは男性の労働力率が高いため、相対的にみると男女差が大きいからでもある。また、2020年から2021年にかけてのスコアの低下は、労働力率の定義の変更、すなわち分母が15-64歳から15歳以上へと変更になったことによる(注3)。図表2をみれば分かるように、2010年代に入ってからの日本の女性の労働市場への参加は急激に上昇してきている。

## (2) 賃金(報酬)

ジェンダー・ギャップ指数では、賃金(報酬)に関して、次の二つの指標を示している。

### ① 同様の仕事における賃金の同等性の男

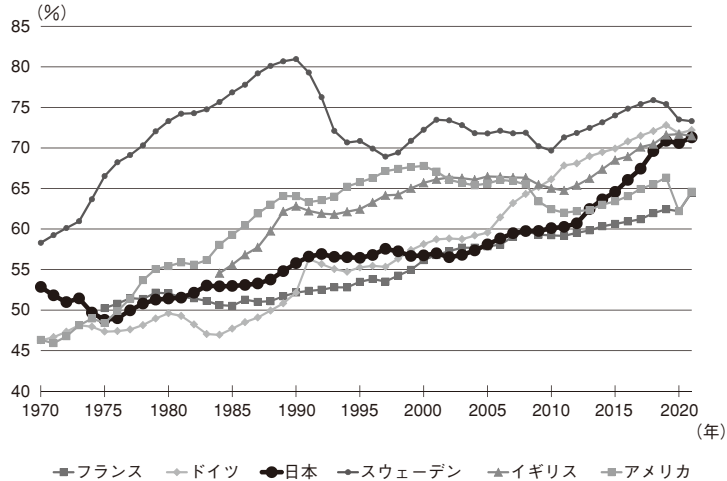
### 女格差

#### ② 推定勤労所得の男女比

このうち、前者を一般に男女間賃金格差といえることが多いが、これは、賃金額を直接測定して男女間で比較した指標ではない。世界経済フォーラムの「エグゼクティブ意識調査」より、「あなたの国で、同様の仕事について、女性の賃金は男性の賃金とどの程度等しいですか」(「1=男性の賃金とは全く等しくない」から「7=男性の賃金と完全に等しい」までの7段階評価)の回答、すなわち主観的なアンケート調査に基づく指標である。

例えば、日本のスコア0.642は、この評価の平均値4.49を7で除して算出される。1位のアイスランドは0.812と高い。他方、フランス0.628(82位)、ドイツ0.586(105位)は日本よりも厳しい評価である。この2か国で

(図表 2) 女性15-64歳の就業率の推移 (1970-2021年)



(注) 就業率=就業者数/人口。  
(出所) OECD.Statより作成。

は、この指標が全14指標のうち最も低い順位となっており、総合順位を引き下げる一因となっている。

推定勤労所得の男女比は、賃金（報酬）に関わる客観的なデータになる。日本のスコアは0.566（100位）で、図表1の7か国中最も低い。

### (3) 管理職比率

経済分野の4つ目の指標である管理職比率の男女比について、日本のスコアは0.152（130位）であり、管理職に占める女性の比率（以下「女性管理職比率」）は13.28%と低い。他方、図表1の7か国中最も高いスウェーデンのスコアは0.733で、女性管理職比率は42.28%である。また、この指標が1位のフィリピンはスコア1であり、女性管理職比率は52.95%

と、管理職は男性よりも女性が多い。

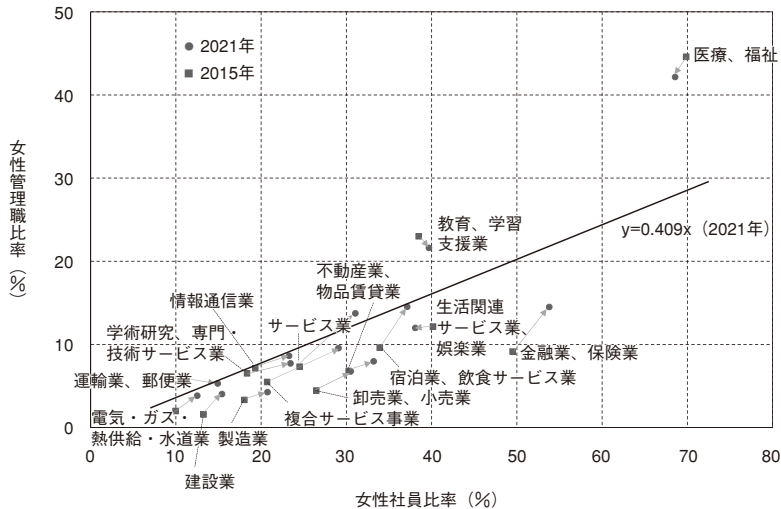
## 4. ジェンダー・ギャップ縮小のために

### (1) 産業別の女性管理職比率と女性社員比率

ジェンダー・ギャップの縮小のためには、何が必要なのだろうか。図表3は、産業別の女性管理職（課長級+部長級）比率と女性社員比率（社員全体に占める女性の比率）の関係をみたものである。女性管理職比率には業種間で大きな差があることが分かる。また、女性社員比率が高い産業において、女性管理職比率も高いという正の相関関係が観察できる。

この図表から、女性管理職比率の高さは、

(図表3) 産業別の女性管理職比率と女性社員比率の相関 (2015年、2021年)



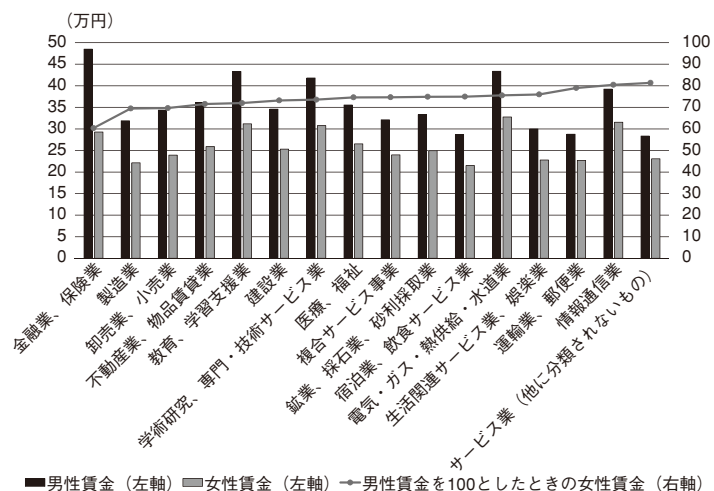
(注) 女性社員比率は、一般労働者（雇用期間の定めなし；役職者＋非役職者）に占める女性の割合。女性管理職比率は、管理職（課長級＋部長級）に占める女性の割合。100人以上企業。鉱業、採石業、砂利採取業は、少数サンプルのため除く。  
 (出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成27年、令和3年）より作成。

管理職候補の母集団となる女性社員の層が厚いことが関係していることが分かり、女性の管理職を増やしたいのであれば、女性の管理職登用に取り組むだけでなく、採用や定着（継続就業）などにも努めていく必要が示唆される<sup>(注4)</sup>。具体的には、採用、仕事と育児・介護の両立支援、長時間労働の是正、職場風土、そして配置・育成・教育訓練及び評価・登用といった幅広い職場環境の改善、さらには、人的資本の蓄積という観点に立てば、育児休業制度等の両立支援制度の利用に関するジェンダー・ギャップの縮小にも努めることが必要となる。

図表3は、女性活躍推進法が成立した2015年と直近の2021年のデータを示している。「産

業計」の女性管理職比率は2015年の8.6%から2021年には11.0%へと上昇した。「金融業、保険業」では、2021年には女性社員比率が50%を超えており、女性の採用や定着が進んでいる。他方、女性管理職比率はこの6年間に増加したものの、依然として傾向線の下にあり、女性社員比率の高さに比べて女性管理職比率が相当に低い。厚生労働省「雇用均等基本調査」（2021年）によれば、女性管理職比率はコース別雇用管理制度を導入している企業は、そうでない企業に比べて女性管理職比率が低い傾向にある。将来管理職になるための訓練や昇進の機会のある総合職等のコースを選ぶ女性が少なくなるためである。最近は見直しも進んでいるものの、「金融業、保険業」

(図表4) 産業別の男女間賃金格差 (2021年)



■男性賃金 (左軸) ■女性賃金 (左軸) →男性賃金を100としたときの女性賃金 (右軸)  
 (注) 一般労働者、所定内給与額。男性賃金を100としたときの女性賃金の昇順。  
 (出所) 厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査結果の概況」第5表より作成。

においては、コース別雇用管理制度による処遇の違いもあるとみられる。

## (2) 産業別の男女間賃金格差

2021年に一般労働者（フルタイム労働者）の平均所定内給与額は男性33万7千200円、女性25万3千600円であり、女性は男性の75.2%である。10年前の2011年には男性32万8千300円、女性23万1千900円であり、女性の賃金は男性の70.6%であったことから、この10年間に5ポイント近い上昇があった。とはいえ、国際的にみれば依然として格差が大きいことはジェンダー・ギャップ指数における推定勤労所得の男女比からも示唆されたところである。

もちろんこうした賃金格差については、学歴や年齢、勤続年数、役職の違いによって生

じる部分もある。厚生労働省「働く女性の実情」によると、2021年の賃金格差生成効果（女性の労働者構成が男性と同じであると仮定して算出した女性の平均所定内給与額を用いて男性との比較を行った場合に、格差がどの程度縮小するかをみて算出）は、男女間賃金格差の24.8ポイント（=100-75.2）に対して、役職の違いによる影響が9.8と最も大きく、次いで勤続年数の違いによる影響が4.1となっている。

このように、賃金格差の取り扱いには、十分注意する必要があることを承知した上で、産業別の状況を確認しておこう。図表4によれば、男女間賃金格差が最も大きい産業は、男性賃金が最も高い「金融業、保険業」であり、女性の賃金は男性賃金の60%に過ぎない。先にみたように、「金融業、保険業」は、女

---

性社員比率が高い一方で、女性の管理職比率が低いという特徴があった。この点が男女間賃金格差の大きさにもつながっているように見える。

### (3) 女性非正規雇用の問題

ジェンダー・ギャップの縮小の際の一つ考えておかなければならないことは、日本における女性の非正規雇用労働者の多さと正社員との待遇差である。総務省「労働力調査」によると、2021年に女性雇用者の53.6%が非正規雇用で働いているのに対して、男性は21.8%である。雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は、男性は若年層と高年齢層が高く、中年層が低いという形である一方で、女性は年齢に伴い上昇していく<sup>(注5)</sup>。このことは、子育て期以降の女性の就業形態として非正規雇用が活用されることが多いことを示し、柔軟な働き方ができる非正規雇用での短時間勤務が極めて少ない日本の特徴ともいえる。

日本の労働市場では、パートタイム労働者の比率が高い一方で、正社員での短時間勤務などの柔軟な働き方は限られている。このため、フルタイム（しばしば残業付き）で就業できない場合、正社員に比べて待遇の劣る非正規雇用という選択肢しかないことが多い。

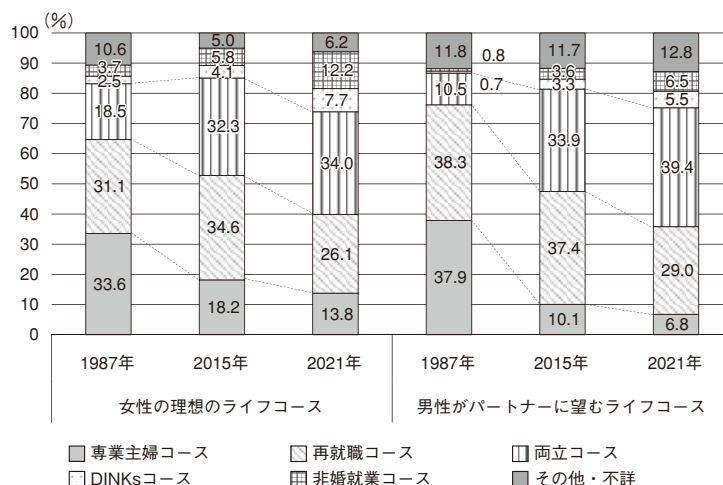
最近10年程度の非正規雇用比率の変化を見ると、在学中の者を除くと若年層では低下している一方、男女ともに高齢層の上昇が著しい。先に論じた、団塊の世代が60歳以降非正規雇用として働いたことにより、日本の非正

規雇用が増えてきているという状況がある。

非正規雇用労働者の待遇改善に関しては、2007年のパートタイム労働法の改正により、均等・均衡待遇や、通常の労働者への転換の推進に関する選択的措置義務が導入された。そして2008年秋の金融危機後、2012年の労働契約法の改正により、有期雇用契約労働者について5年経過後に期間の定めのない労働契約に転換できる仕組みが設けられるなど、いくつかの法改正が行われ、非正規労働者の待遇改善が進んできた。その後、こうした取り組みを拡張する形で、2018年に働き方改革関連法が成立し、いわゆる日本型「同一労働同一賃金」、すなわち、同一企業・団体における雇用形態間の不合理な待遇差の解消が導入されることになった。これにより、パートタイム労働法はパートタイム・有期雇用労働法に改正され、パートタイム労働者と有期雇用労働者に関して一括して取り扱うことになるとともに、均等・均衡待遇の規定の弱かった労働者派遣法の改正などが行われた。

また、社会保障の分野でも非正規雇用に関わる取り組みも進んだ。雇用保険の適用拡大に続いて、被用者保険（年金・医療）の短時間労働者への適用拡大も徐々に行われてきた。従来501人以上企業を対象としていたが、2022年10月からは101人以上企業に、2024年4月には51人以上企業を対象とすることになった。そして今、勤労者皆保険が岸田総理の公約となっている。

(図表5) 女性の理想のライフコース



(注) 対象は18-34歳の未婚者。両立コースは「結婚し、子どもは持つが、仕事も続ける」、DINKsコースはDouble Income No Kidsの略で、「結婚するが子どもは持たず、仕事を続ける」。  
 (出所) 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査(独身者調査)」第9回、第15回、第16回より作成。

## 5. 変化の兆し

今年6年ぶりに発表された「第16回出生動向基本調査」(2021年)では、二つの大きな変化が注目される。

### (1) 第1子出産前後の継続就業率

一つは、第1子出産前後の女性の継続就業率の高まりである。第1子を出産した女性を対象に、妊娠前に仕事に就いていた者(有職者)が出産1年後に就業しているかどうかを見ると、女性の継続就業率は、長らく4割前後であったが、2010-14年に5割を超えた。そして直近の2015-19年には約7割にまで上昇した。政府は、2020年5月の「第4次少子

化社会対策大綱」において、2025年の目標を70%と掲げたところであるが、その目標をほぼ達成している。

この調査では、就業形態別の情報も得られるが、それによると、妊娠前に正規職員であった者の継続就業率は、2015-19年に83.4%であり、パート・派遣では40.3%である。前回調査に比べると、正規職員だけでなくパート・派遣でも継続就業率が高まっている。いまだ格差があり、育児休業の利用や仕事と育児の両立しにくい環境の中で、希望しながらも継続就業できていない者もいることが推察される。それとともに、非正規雇用労働者にも、制度を利用しやすくしようとしてきた法改正の効果も出ているようである。

## (2) 女性の理想のライフコース

もう一つの大きな変化は、若い男女が考える「女性の理想のライフコース」にみられる。図表5は、18-34歳の未婚者に女性の理想のライフコースを尋ねたものである。今より四半世紀前の1987年には、「専業主婦コース+再就職コース」を理想とする女性は64.7%、男性がパートナーに望むライフコースでは76.2%であった。そして、2015年には、その数値は、女性で52.8%、男性で47.5%に減少しており、両立コースを望む者が女性、男性共に、専業主婦コースよりも大きくなっている。そして、コロナ禍を経た2021年には、「専業主婦コース+再就職コース」を希望する女性は39.9%、男性は35.8%にまで減り、男性も女性も両立コースを選ぶ者が最も多くなっている。

非常に興味深いのは、男性の変化が大きいことである。1987年の調査では、女性よりも男性の方が専業主婦コースを望む者が多く、両立コースを望む者が少なかった。ところが、2021年には、女性よりも男性の方が専業主婦を望む者が少なく、両立コースを望む者が多くなっている。今の若い世代では、むしろ男性の方が女性に専業主婦よりも、家庭と仕事を両立してほしいと考えているようである。

## 6. ジェンダー・ギャップに関する日本のこれから

ジェンダー・ギャップ指数の日本の低さは、

政治と経済の両側面に原因がある。政治面は、フランスの例でも分かるように、クォータ制の有無に負うところが大きい。

経済面では、女性管理職比率の低さ、そして男女間賃金格差の大きさが日本のジェンダー・ギャップ指数の低さに大きな影響を与えている。女性の管理職比率を高めるには、女性の管理職登用にのみに注目するだけではなく、女性の採用や定着をはじめとした幅広い取り組みが必要になる。また、男女間賃金格差の要因の第1が職階（管理職比率）であり、第2が勤続年数であることから、女性の管理職比率が高まることは、男女間賃金格差の縮小にも貢献する。今般導入された、男女の賃金の差異の開示義務化は、企業が取り組む女性活躍推進施策の効果を確認する有効な機会となることが期待される。

そして最近の若い人たちの意識の変化（図表5）は、ここ10数年間の女性の就業率の上昇（図表2）と相まって、女性が労働市場へのアタッチメントを本格的に高めていくであろうし、それは結果として、女性の管理職比率の高まりや男女間の賃金格差の縮小を通じて、ジェンダー・ギャップ指数の改善を図る方向に作用するであろう。そうした動きを促すためにも、引き続き、これまでなされてきた政策努力を継続していく必要がある。

最後に、仕事のスキルをアップするためには仕事の経験、人的資本の投資が必要という観点からみれば、育児休業制度などの両立支援制度を整備するとしても、女性の方が

---

男性よりも相当に多く・長く利用するという意味でのジェンダー・ギャップが大きくなると、賃金や管理職比率のジェンダー平等の達成は難しいままとなる。これからは、両立支援制度の利用面におけるジェンダー・ギャップなどにも注目した議論も必要となる。

〔参考文献〕

- ・ 権丈英子（2019）『ちょっと気になる「働き方」の話』勁草書房
- ・ 権丈英子（2022a）「男女共同参画社会の実現に向けた労働組合の役割～日本の女性労働の到達点とジェンダー・ギャップ指数からみて～」連合総研『男女共同参画社会の実現に向けた労働組合の役割に関する調査研究委員会報告書』3-24頁
- ・ 権丈英子（2022b）「女性活躍推進とジェンダー・ギャップの現在」『地方公務員月報』令和4年8月号、2-18頁
- ・ 権丈善一・権丈英子（2022）『もっと気になる社会保障』勁草書房
- ・ 内閣府（2020）「諸外国における政治分野の男女共同参画のための取組」
- ・ World Economic Forum (various years), (*The Global Gender Gap Report*).

(注1) 数値は、総務省「労働力調査」による。詳細は権丈・権丈（2022）vii頁参照。

(注2) 詳細は権丈（2022a）参照。

(注3) 詳細は権丈（2022b）参照。

(注4) 詳細は権丈（2019）第3章参照。

(注5) 詳細は権丈・権丈（2022）第2章参照。

