

改めて考える「女性活躍の推進」とは何か

－ 過去・現在から未来へ －

信金中央金庫 地域・中小企業研究所主席研究員

平岡 芳博

(キーワード) 女性活躍、男女雇用機会均等法、男女共同参画社会、女性活躍推進法、ジェンダーエクイティ、男女の賃金の差異、ジェンダーギャップ指数

(視 点)

女性活躍推進法の全面施行（2016年4月）から6年余りが経過したが、女性活躍推進の場面では、ここに来て“停滞感”のようなものが観察されている。

本稿では、女性活躍推進の「目指す姿」が十分に共有されて来なかったこともその要因との推定の下、わが国の女性活躍推進を形づくってきた主な法律を振り返り、「目指す姿」を俯瞰的にイメージする。また、労働関連のマクロデータから、わが国の女性活躍推進の進行状況等を確認した上で、女性活躍の推進に向けた課題等に論及する。

なお、本稿では、新聞記事やレポート等で「わが国の女性活躍推進の遅れを象徴するランキング」として言及されることも多い「ジェンダーギャップ指数」を採り上げ、その算定プロセスを明らかにするとともに、指数としての性向や適切性等も考察している。

(要 旨)

- わが国の女性活躍推進の土台をなす3つの法律（男女雇用機会均等法、男女共同参画社会基本法、女性活躍推進法）は、30年をかけて間欠的に制定されてきたこともあって個別性が高い。構成や射程において明らかな連続性があるわけでもないが、それぞれに込められたビジョンが積み重なることで、わが国の女性活躍推進の形が作り上げられてきた。
- 女性活躍推進法は、職員数が一定規模を超える事業者に対し、自社の女性活躍に関する状況把握や課題分析に加え、それらを踏まえた行動計画の策定・届出、および女性活躍推進に関する情報の公表を義務付けている。
- わが国の女性活躍の推進状況は、女性の労働参加（就業者数、就業率）はかなり進展したが、管理職への登用状況や賃金水準などには、押しなべて現在も男女差が存在している。
- 状況の打開に向けては、個々の事業者がそれぞれの実態を踏まえて課題を拾い上げ、どうすれば改善できるのかを精緻に検討することが、実効性ある対策につながると考えられる。

はじめに

女性活躍推進法（「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」）の全面施行（2016年4月）から6年余りが経過した。

同法には、“女性の職業生活における活躍の推進”の基本原則のほか、推進に向けた国・地方公共団体・事業主の責務等が定められているが、「一般事業主行動計画」の策定・届出義務を負う一般事業主（国や地方公共団体以外の事業主）の範囲が本年4月1日をもって拡大し、それまで努力義務者にとどまってきた小規模の事業主（常時雇用する労働者数101人以上300人以下）も行動計画の策定・届出義務を負うところとなっている。

女性活躍推進の一翼を担う事業主サイドが増強される一方で、活躍の体現主体となるべき従業員サイドにおいて「一般事業主行動計画」に対する認知が十分に得られていないことを示唆する調査結果も出ている。企業の従業員を対象に（公財）21世紀職業財団が行った総合アンケート『ダイバーシティ推進状況調査』^(注1)の調査・分析報告は、企業の行動計画に対する自社従業員（＝回答者）からの認知度が低い傾向にあり、また、その2年前の同種アンケート^(注2)の回答と比べて認知度が高まっていなかったことに触れている。ここに来て女性活躍推進の場面で観察されはじ

めた“停滞感”のようなものについては、新聞報道でも採り上げられている^(注3)。

では、それらをもたらししている要因は何か。

ひとつには、わが国の“女性活躍推進”を40年近くにわたって形づくってきた主要法制^(注4)の射程や内容が、それぞれ制定時の時代背景等も反映して個別性が高く、俯瞰的な理解が簡単ではないことが挙げられる。また、実際の運営ルール（法に基づく基本計画、基本方針や省令等）に下ろされ具体化・細分化されていることが多い）が一般からは見えづらくなっていることも要因といえよう。

つまるところ、“停滞感”の要因としては、女性活躍推進に取り組む必然性と「目指す姿」が共有されて来なかったことが大きいのではないか。

本稿では、まず女性活躍の推進にかかる主な法律を振り返り、「目指す姿」を俯瞰的にイメージする。次に、労働関連のマクロデータを概観し、わが国の女性活躍推進の進捗状況等を確認する。その上で、「目指す姿」の実現に向けた課題等に論及する。

なお、本稿では、新聞記事やレポート等で「わが国の女性活躍推進の“停滞”を象徴するランキング」として枕詞的に言及されることも多い「ジェンダーギャップ指数」を採り上げ、その算定プロセス（適用指標や算出式等）を明らかにするとともに、指数としての性向や適切性等についても考察する。

(注)1. 10業種、従業員100人以上の企業に勤務する20～59歳の男女正社員（管理職以外の一般社員）を対象に、2020年1月に実施。有効回答数4,500（男女各2,250名）。結果公表2020年7月

2. 女性を対象として2018年3月に実施

3. 日本経済新聞2022年1月20日（朝刊）『女性活躍、模範企業も停滞 計画達成4割強』（大手“えるぼし企業”156社から直近行動計画の達成度を聞き取った結果を基にした記事）

4. 男女雇用機会均等法（1986年4月施行）、男女共同参画社会基本法（1999年6月施行）、女性活躍推進法（2016年4月全面施行）など。

1. “女性活躍推進”を巡るこれまでの流れ—土台をなす3法令を中心に

図表1は、“女性活躍推進”に関連した主な法令の施行状況を、時系列で示したものである。

以下、わが国の“女性活躍推進”の土台をなす3つの法律（“男女雇用機会均等法”、「男女共同参画社会基本法」、「女性活躍推進法」）の内容を概観するとともに、制定の背景等も確認し、それぞれのビジョンといったものも見ていきたい。

(1) 男女雇用機会均等法

①男女雇用機会均等法制定以前の女性雇用法制

女性の雇用管理については、勤労婦人福祉法（1972年成立）によって育休や母性健康管理の努力義務が定められたものの、女性の時間外労働が労働基準法で制限されるなど、男性とは異なる法規制があった。

一方、国連による女子差別撤廃条約の採

択（1979年）など、男女の機会平等の達成に向けた動きの国際的な活発化もあり、わが国においても、職場における男女平等の実現を求める動きが強まっていた。

②男女雇用機会均等法の制定と改正

女子差別撤廃条約は、あらゆる女性差別を禁止するための立法措置等を義務付けており、同条約の批准に向け1985年に男女雇用機会均等法が成立、翌1986年に施行された。

なお、男女雇用機会均等法は、勤労婦人福祉法の改正という形をとり、その時点の正式名称は『雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律』であった。女性労働者の“福祉”のための立法という性格を残しており、募集・採用、配置・昇進に関しては、性別を理由とした差別的扱いを禁止するのではなく、「(事業主は) 女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをす

図表1 “女性活躍推進” 関連の主な法令の施行状況

1986 - 1999	2000 - 2009	2010 - 2021	2022
■“男女雇用機会均等法” 施行(1986年4月) ■改正 “男女雇用機会均等法” 施行(1999年4月) ■“育児休業法” 施行(1992年4月) ■改正 育児休業法(1995年10月)(※その後も数次にわたり改正) □「男女共同参画社会基本法」施行(1999年6月)	■改正 “男女雇用機会均等法” 施行(2007年4月)	■“女性活躍推進法” 全面施行(2016年4月)	▶「一般事業主行動計画」の策定・届出義務を負う一般事業主の範囲が拡大(2022.4.1) ▶「男女の賃金差異」情報の公開を必須化(常用労働者301人以上の企業)等(2022.7.8)

るよう努めなければならない」として努力義務規定にとどめられるなど、不十分な内容にとどまった^(注5)。

男女雇用機会均等法は、1990年代初頭のバブル経済崩壊とその後の“就職氷河期”の到来で見直しの機運が高まったことを受けて1997年に改正され、法律名も「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」と改められた（施行は1999年4月）。改正に伴い、募集・採用、配置・昇進に関する努力義務規定は、いずれも差別禁止規定（「労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない」）へと強化された。なお、逆に女性を優遇することについては、原則として許されない旨の有権解釈が示されたが、その上で、例外的にいわゆる「ポジティブ・アクション」^(注6)を許容する規定が新設された^(注7)。

女性に対する差別の禁止については、2006年の法改正（施行は2007年4月）で男女を問わない「性別」を理由とする差別の禁止に改められた。なお、「ポジティブ・アクション」については、差別の現状に照

らし、女性労働者にかかる事情を改善するための措置のみが認められる旨の条文が維持された。

以上のとおり、男女雇用機会均等法は、労働者が性別による差別を受けることなく職業生活を営むという、いわば基本的な勤労権の追求にかかる法的環境の確保（雇用管理における男女の「均等推進」）において一定の成果を上げたが、実践面での環境確保については様々な課題が残った。

その一つである仕事と家庭の「両立支援」については、少子化への危機意識も高まる中、育児休業等において法制面での整備が進められた。具体的には、育児を行う労働者の雇用継続による福祉増進、経済社会の発展を目的として新規立法された「育児休業等に関する法律」が1992年に施行され、1歳に達するまでの子を養育する男女労働者に向け、申出により連続した1回の育児休業を付与される権利が与えられるなどした。

育児休業法は、後に改正により育児・介護休業法となり、その後も数次にわたり改正された。

(注)5. 当時、労働省婦人少年局に設置された「男女平等法法制化準備室」で法案作りに携わった伊岐典子氏（現（公財）21世紀職業財団会長）は、後に「労働政策研究・研修機構」のレポート「女性労働政策の展開―『正義』『活用』『福祉』の観点から」（2011年10月）で、当時の状況につき次のように述べている。

「企業経営においては、長期勤続を期待する男性労働者を基幹的労働力に位置づけジョブローテーションで育成する一方、女性労働者については、その勤続年数等の就業実態等から短期勤続を前提として補助的な労働者と位置付けていた、いわゆる日本的な雇用管理が大企業中心に定着しており、その手法そのものが男女雇用機会均等法によって見直しを迫られるのではないかと危惧が広がりました。そのため『強い均等法には反対』という意見といわばセットの形で『保護が必要な状態のままで平等な取り扱いはできない』との主張となり、大いに議論がなされました。」

「結局、実際に成立したのは、募集、採用や配置、昇進については努力義務となった男女雇用機会均等法と女子保護規定を多く残存させた改正労働基準法で、『保護』視点から『平等』視点への即時の全面的な転換は実現しませんでした。これは女性労働者の意識や就業の実態そして日本企業の雇用管理の実態を反映した結果であったともいえます。」

6. 「ポジティブ・アクション」とは、一般的に「社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置」をいうとされる。（内閣府男女共同参画局ウェブサイトより）

7. 新9条「第5条から前条までの規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。」

(2) 男女共同参画社会基本法

1995年9月の「第4回世界女性会議」において、男女平等の確認や女性のエンパワーメント加速へのコミットメント等を謳った「北京宣言および行動綱領」(Beijing Declaration and Platform for Action) が採択され、各国政府は可能な限り1996年末までに自国の行動計画を策定し終えるよう求められた。

これを受けてわが国では、男女共同参画審議会(内閣総理大臣の諮問機関)での議論等を通じ、1996年末に行動計画である「男女共同参画2000年プラン」を策定。その流れが1999年の「男女共同参画社会基本法」制定・施行へとつながるのである。

「男女共同参画社会基本法」は、“男女共同参画社会”^(注8)の「形成を総合的かつ計画的に推進することを目的」(第1条)として制定され、国・地方公共団体・国民それぞれの責務等を定めている。

国の責務としては、男女共同参画社会形成の促進に関する施策を策定し実施することとされ、当該施策は「積極的改善措置」を含む。「積極的改善措置」とは、男女間の格差を改善するため必要な範囲内において(社会のあらゆる分野における活動に参画する機会を)男女のいずれか一方に対し積極的に提供すること(第2条2項)とされる。いわゆる“ポジティブ・アクション”であるが、定義規定にあるとおり、ここでは女性だけでなく男性も対象とされている。

施策の総合的・計画的な推進を図るため、政府は「男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画を定めなければならない」とされている(第13条)。

この「男女共同参画基本計画」は、最新の「第5次」計画(2020年12月)まで数次にわたり発出されているが、盛り込まれている施策は発出の各時点における課題認識・基本方針を踏まえて多岐多様にわたっている。「第2次男女共同参画基本計画」(2005年12月)に盛り込まれた「社会のあらゆる分野において指導的地位に女性が占める割合が2020年までに少なくとも30%程度になることを期待」するとの目標は、その後の実績の動きも踏まえ「第5次」では「指導的地位に占める女性の割合が2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう目指して取組を進める」とされた。

(3) 女性活躍推進法(「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」)

第2次安倍政権の冒頭、成長戦略「日本再興戦略—JAPAN is BACK—」(2013年6月)において「女性が働きやすい環境を整え、社会に活力を取り戻す」ことが掲げられ、『『女性の力』を最大限発揮できるようにすることは、少子高齢化で労働力人口の減少が懸念される中で、新たな成長分野を支えていく人材を確保していくためにも不可欠」とされる中、2014年秋に法案が提出された女性活躍

(注)8. 「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」(法2条1項)

推進法は、審議・修正等を経て2015年8月に成立、2016年4月に全面施行された。

同法では“女性の職業生活における活躍の推進”に向けた国・地方公共団体・事業主の責務等が定められ、常時雇用する労働者数が300人を超える一般事業主（国や地方公共団体以外の事業主）については、自社の女性の活躍に関する状況把握及び課題分析を行い、それらを踏まえた数値目標や期間を含む行動計画の策定・公表、女性の活躍に関する自社の情報の公表（見える化）を行うことなどが義務付けられた（当該義務の対象は、2022年4月1日より常時雇用者数100人超の一般事業主に拡大）。

（4）3法令の対比と連続性

ここまで見てきたように、わが国の“女性活躍推進”の土台をなす3つの法律は、30年をかけて間欠的に制定されてきたこともあって個別性が高く、構成やビジョンにおいても明らかな連続性があるわけではない。しかし、改めて全体を眺めると、各法令に定められた以下のようなビジョンが積み重なることで、わが国の“女性活躍推進”のカタチを作り上げてきたと言えよう。

- 男女雇用機会均等法：労働者が性別による差別を受けることなく職業生活を営むという、基本的な勤労権の追求にかかる法的環境（「均等推進」）を実現。実践に向け不可欠な「（仕事と家庭の）両立支援」については、育児休業法等で順次整備が図られた。

- 男女共同参画社会基本法：“男女共同参画社会”の概念を明示し、国・地方公共団体・国民それぞれの責務を定めたほか、「男女共同参画基本計画」の策定など、その実現に向けた制度設計を明らかにした。いわゆる“ポジティブ・アクション”についても明示された。

- 女性活躍推進法：「女性の職業生活における活躍」の推進に向けた国・地方公共団体・事業主の責務等を定めたほか、実現に向けた具体策（一般事業主による「行動計画」の策定・届出や、取組実績等にかかる定期的な公表など）についても規定された。

＜参考＞「ジェンダー」「ジェンダーイクオリティ」「ジェンダーエクイティ」について
「男女雇用機会均等法」ならびに「男女共同参画社会基本法」は、その目指すところにつき、それぞれ「労働者が性別により差別されることなく（中略）充実した職業生活を営むことができるようにすること」、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成すること」としている。

他方、「女性活躍推進法」においては、その第1条（目的）で「・・・、もって男女の人権が尊重され（中略）豊かで活力ある社会を実現することを目的とする」（傍点筆者）というゴールが示されているものの、全体を

通じた主題は、より近いターゲットであり表題にもなっている“女性の活躍”である。

このような状況もあって、男女雇用機会均等法と男女共同参画社会基本法が目指す、いわば“崇高な”ゴールの示し方と、女性活躍推進法が目指す、より身近な形との間に温度差がある中で、前2法が目指すゴールを示す場合にも、“符丁”的に「女性活躍の推進」と狭く表現されることが多い。そのため、意味と表現との間に多少の“ねじれ”が存在している。

目指すところを齟齬なく伝えとすれば、「ジェンダー」と言った方が適切であろう。ちなみに、この「ジェンダー」という術語は、“女性活躍推進”を巡る議論の場では何度か登場している。

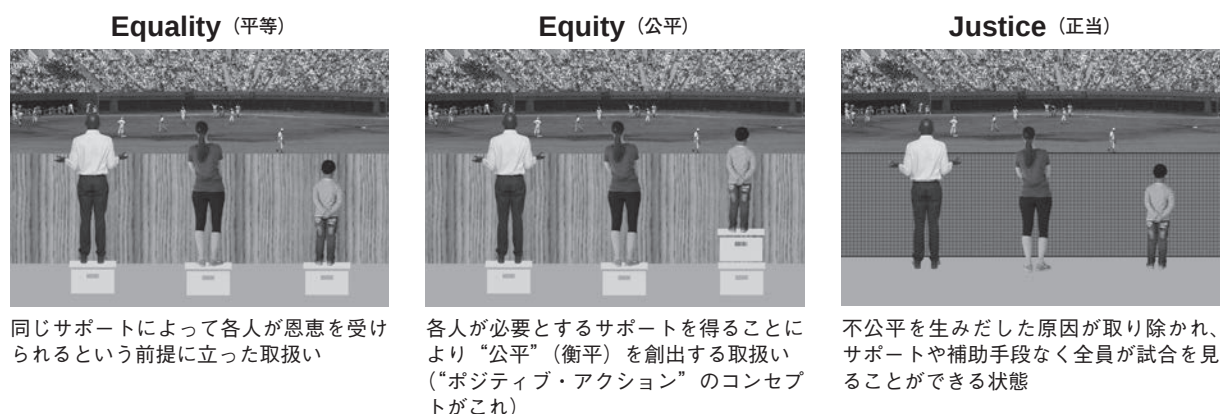
まず、「男女共同参画社会基本法」の審議過程で“基本理念”の1つとして「ジェンダー」を盛り込むことも検討されたが、そのときは「一般的に十分理解されていない」として最

終的に見送られた。

また、「第2次男女共同参画基本計画」（2005年12月）の作成過程で検討の俎上に上り、2005年10月の「男女共同参画基本計画に関する専門調査会」の場で、「『社会的・文化的に形成された性別』（ジェンダー）の表現等についての整理」として審議がなされたが、「第2次男女共同参画基本計画」には「具体的施策『わかりやすい広報・啓発活動の推進』」として、「男女共同参画の理念や『社会的性別』（ジェンダー）の視点の定義について誤解の解消に努め」との文脈で掲載されたのみであった。

さて、欧米にあっては男女機会均等の概念を説明する際にこの「ジェンダー」という術語^(注9)がしばしば使われる^(注10)。この分野の教科書的文書における説明内容や概念図も参考に図表2を作成したので、この機会に参考の用に供したい。

図表2 「ジェンダーイクオリティ」「ジェンダーエクイティ」等の概念



（備考）各種資料を参考に作成

(注)9. 講学上、「ジェンダー（gender）」とは、生物学的な性別（sex）に対して、社会的・文化的に作られる性別のことを指す」といった説明がされることが多いが、実際上は、「男」「女」「オス」「メス」といった概念に（時に二項対立的に）紐づけられる印象のある“sex”との対照で、“性（差）”を示すニュートラルな用語として使用されるのが“gender”であると言える。

10. “男女機会均等”領域の教科書的な文書や用語集等には、「ジェンダー」「ジェンダーイクオリティ」「ジェンダーエクイティ」という術語がしばしば登場している。

2. 労働関連マクロデータの確認— わが国における女性活躍の推進状況

ここで、いくつかの労働関連マクロデータから、わが国の女性活躍の進行状況を把握しておきたい。

女性の就業者数は、2012年から2021年までの9年間で約320万人増加した。なお、2020年の減少は新型コロナウイルス感染症の影響によるものである（図表3）。

その結果、女性の就業率は上昇傾向にあり（図表4）、グローバルに見ても、他の主要先進国に比肩する水準となっている（図表5）。

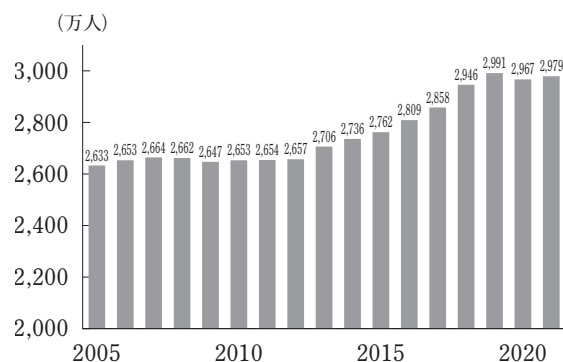
共働き世帯の数は増加し、専業主婦世帯の

減少で、両者の位置関係はかつての1980年ごろと逆になった。（図表6）

一方、役員を除く雇用者（employee）の数を雇用形態（正規・非正規）ならびに男女の別に4つの“群”に分けて推移を見てみると、増加が大きかったのは「非正規雇用（女性）」と「正規雇用（女性）」であることが分かる。他方で、「正規雇用（男性）」は大きな増減なく推移している。（図表7）

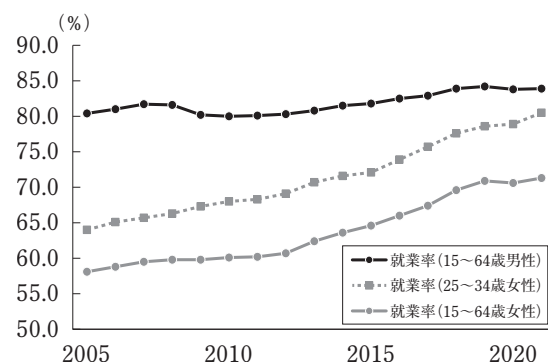
就業者数や就業率において女性の数値の増加、上昇が著しく、男性との差もかなり縮まっているのに対し、管理職への登用状況は、改善しつつあるとはいえ男性との格差は大きく、グローバル比較でも見劣りする水準

図表3 女性就業者数の推移



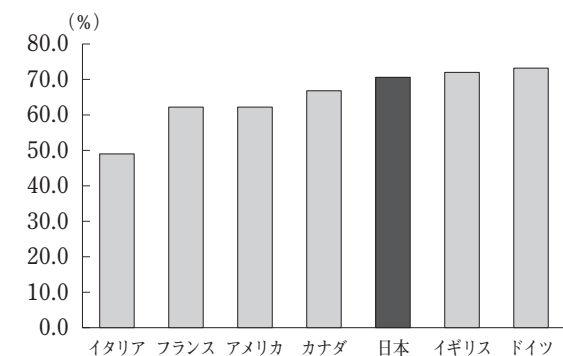
(備考) 総務省「労働力調査」より作成

図表4 男女別 就業率の推移



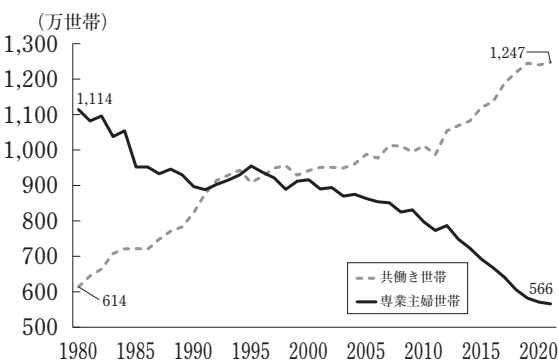
(備考) 総務省「労働力調査」より作成

図表5 就業率（15～64歳 女性）2020年



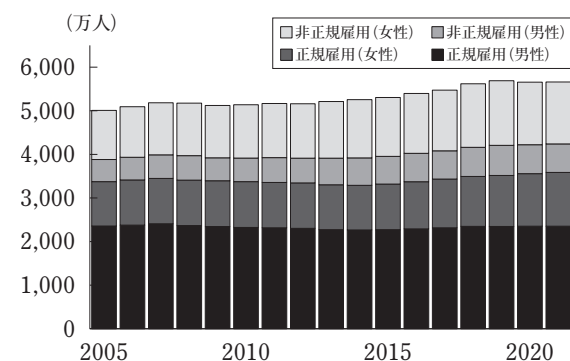
(備考) 労働政策研究・研修機構「データブック 国際労働比較2022」より作成

図表6 専業主婦世帯と共働き世帯



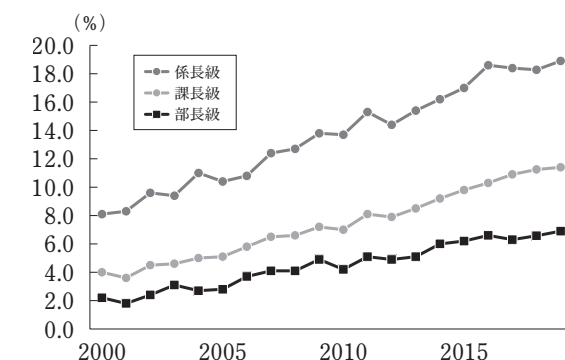
(備考) 労働政策研究・研修機構「早わかり グラフで見る長期労働統計」より作成

図表7 正規雇用・非正規雇用労働者の推移



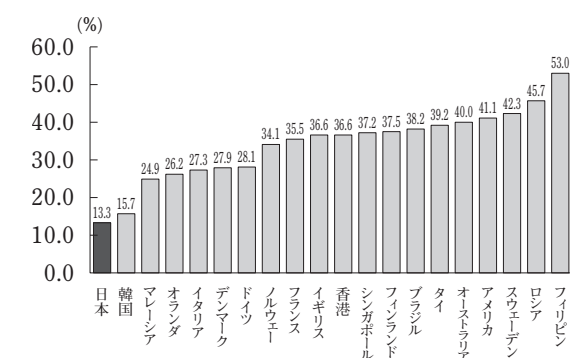
(備考) 総務省「労働力調査」より作成

図表8 管理職に占める女性の割合の推移
(企業規模100人以上)



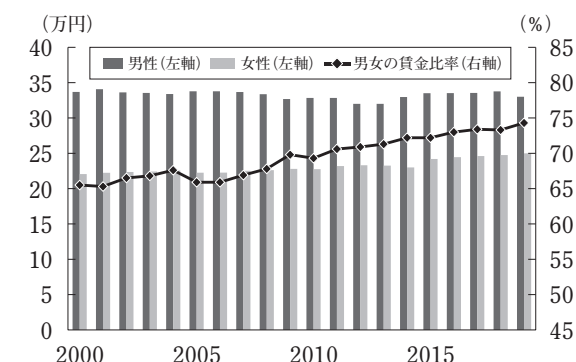
(備考) 厚生労働省 雇用環境・均等局 作成資料より作成

図表9 管理職に占める女性の割合 (2020年)



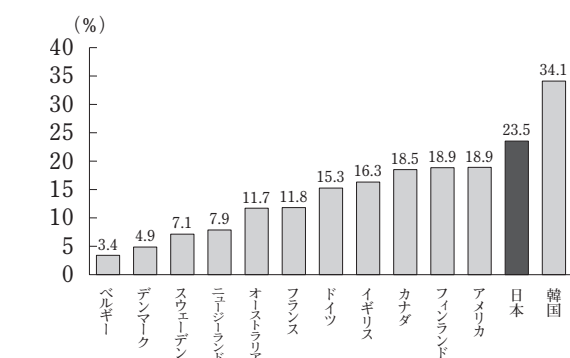
(備考) 労働政策研究・研修機構「データブック 国際労働比較2022」より作成

図表10 男女別賃金・賃金格差の推移



(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

図表11 フルタイム労働者の男女間賃金格差 (2018年)



(備考) 労働政策研究・研修機構「データブック 国際労働比較2022」より作成

<参考>「ジェンダーギャップ指数」の指数としての性向等について

“女性活躍”や“男女平等”を扱った新聞記事や論評において、世界経済フォーラム (World Economic Forum: WEF) が公表している「ジェンダーギャップ指数」(Gender Gap Index: GGI) における日本の順位状況 (2021年版では156カ国中120位) が、「日本の女性活躍推進の遅れを象徴するもの」等として枕詞的に言及されることが多い。

男女平等や女性活躍の進捗を測る尺度として、果たしてGGIは親和的なのだろうか。そのスコアはどのように算出されているのだろうか。

にある。(図表8、9)

男女の賃金格差は縮小しつつある (2019年で約25%) もの、グローバルには格差の大きい方に位置している。(図表10、11)

以下、算定プロセスや各国のスコア・順位が細かく記載されている「グローバル・ジェンダーギャップ・レポート」(Global Gender Gap Report) の2021年版^(注11) からGGIの算出プロセス(適用指標や算出式等)を明らかにするとともに、指数としての傾向や適切性等についても考察する。

(1) 基本的な算出の流れ

図表12は、GGIの算出プロセスを一覧的にまとめたものである。

全体的な手順としては、図表12の右側に示したとおり、14の「個別指標」ごとに算出した指標を4つのカテゴリー(“Subindex”)

ごとに平均化し(その際、偏差を勘案した調整を加える)、最後に4つの“Subindex”を単純平均してGGIを算出するという、比較的シンプルで標準的な手法となっている。

(2) 「個別指標」ごとの指数の算出方法とその影響

一方、「個別指標」ごとの指数の算出方法には次のような特徴がある。

- 「個別指標」ごとの指数は、当該指標にかかる「女性の値」を「男性の値」で除することを基本として求められる。
- 算出値の下限は「0.000」、上限は「1.000」とされ^(注12)、値が「1.00」であれば男女平等

図表12 ジェンダーギャップ指数の算出プロセス

		<参考>2021年版 実績			<参考>2011年版 実績		
		指数	順位	平均値	指数	順位	平均値
(指標)	■労働参加率	0.840	68	0.655	0.73	80	0.68
	■同一労働における賃金	0.651	83	0.628	0.60	93	0.65
	■推定収入比	0.563	101	0.494	0.51	87	0.52
	■議員・官僚・企業等のトップ・役員・管理職の割合	0.173	139	0.349	0.10	112	0.26
	■科学・技術系専門職の割合	0.699	105	0.755	0.87	73	0.64
Subindex: Economic Participation and Opportunity ①経済活動への参画と機会の状況		0.604	117	0.583	0.567	100	0.588
(指標)	■識字率	1.000	1	0.897	1.00	1	0.86
	■就学率(初等教育)	1.000	1	0.755	1.00	1	0.98
	■就学率(中等教育)	0.953	129	0.950	1.00	1	0.90
	■就学率(高等教育)	0.952	110	0.927	0.89	96	0.86
	Subindex: Educational Attainment ②教育機会の普及状況	0.983	92	0.950	0.986	80	0.928
(指標)	■出生児の性別	0.944	1	0.925	0.94	1	0.92
	■健康寿命	1.040	72	1.029	1.06	1	1.04
	Subindex: Health and Survival ③健康と生命	0.973	65	0.957	0.980	1	0.956
(指標)	■議員数	0.110	140	0.312	0.13	97	0.22
	■閣僚数	0.111	126	0.235	0.13	79	0.18
	■政府トップの在任期間(過去50年間)	0.000	76	0.144	0.00	52	0.16
	Subindex: Political Empowerment ④政治への参画状況	0.061	147	0.218	0.072	101	0.185
Gender Gap Index ジェンダーギャップ指数		0.656	120	0.677	0.651	98	—

個別指標ごとの指数を算出

- 「女性の値 ÷ 男性の値」により計算
- 算出値の下限は「0.000」、上限は「1.000」(「1.00」=当該指標についての男女平等)
- (*)ただし、男女数値の実態的な差異を踏まえ、「出生児の性別」に関しては「0.944」を、「健康寿命」に関しては「1.06」を上限とする
- なお、「男女平等状態」まで乖離がある場合、女性性についてのみ反映
- (*)すなわち、女性指標の充足率が男性を上回っている場合(「女性の値 > 男性の値」)でも、算出値は「1.000」とする一方、「男女平等状態」までの乖離を男性側に反映することはしない(“one-sided scale”)

4つの“Subindex”ごとに指数を算出

- 個別の指数に基づいて“Subindex”の括りごとに平均化し、各“Subindex”の指数を算出
- (*)平均化に際しては、個別指標ごとに「0.01 ÷ 標準偏差」(いわば標準偏差の逆数)を算出し、バラツキの小さい項目ほどウェイトを重くする方向でウェイト調整を行う

「ジェンダーギャップ指数」を算出

- 各“Subindex”の指数を単純平均し、「ジェンダーギャップ指数」を算出する

カバー対象国数	(2021年版) 156カ国	(2011年版) 135カ国	2011～2021年版にかけて対象に加わった国。 (カッコ内は2021年版における順位。下線は日本(120位)より上位の国) ■アフガニスタン(156)、■ベラルーシ(33)、■ブータン(130)、 ■ボスニア・ヘルツェゴビナ(76)、■カーボベルデ(68)、■コンゴ(151)、 ■エストニア(52)、■ギニア(118)、■イラク(154)、■ラオス(36)、 ■リベリア(53)、■モンテネグロ(37)、■ニジェール(93)、 ■ニジェール(78)、■パプアニューギニア(135)、■ルワンダ(7)、 ■セルビア(19)、■シエラレオネ(121)、■スロベニア(64)、 ■トニゴ(105)、■バヌアツ(141)
---------	-------------------	-------------------	--

(備考) WEF “Global Gender Gap Report 2021” を基に作成

(注) 11. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

12. ただし、男女数値の実態的な差異を踏まえ、「出生児の性別」に関しては「0.944」が、「健康寿命」に関しては「1.06」が上限とされる。

であり、逆に値が「0.000」に近いほど不平等が大きいとされる。

- 「女性の値」が「男性の値」と同一でない限り何かしらの“不平等”は存在するが、ここでは、女性側から見た不平等のみが反映される。

(すなわち、「女性の値>男性の値」の場合、算出値は「1.000」の満点。「女性の値<男性の値」の場合には、割り算の“商”そのものが採用される。)

図表12から具体例を見ていく。

2021年版の実績のうち、例えば「出生児の性別」において日本のスコアは「0.944」で1位となっているが、「健康寿命」は「1.040」と、順位は途端に下がって72位である。

これらの項目が採用された趣旨は、それぞれ、「男女の一方が重用される等により出生児の性別に偏りが出ていることはないか」「生活環境等の違いがある等により健康寿命に偏りが出ていることはないか」といった視点からと思われるが、基本的に自然の摂理をベースにした項目なので、男女でさほど差が出るものではなく、全体に高めのスコアに張り付くこととなる^(注13)。

ちなみに、「健康寿命」については、男女とも健康寿命が70歳を超えている日本のスコア(1.040)は、健康寿命が50歳台のナミビアのスコア(1.060)を下回る。GGIが「レベルを測るものではなく、ギャップを測るもの」とされているためであり、このような指標にあっては、逆にわずかな男女ギャップの遷移が順位に大きく影響することがある(もっとも、スコアそのものはそれほど影響を受けない)。

「健康寿命」と同様、「就学率(中等教育)」「就学率(高等教育)」の日本の順位が低いのは、日本の就学率は極めて高いものの、「女性の値<男性の値」であることによるものと考えられる。その一方で、「女性の値>男性の値」である国が多いことを反映して、Subindex「②就学機会の普及状況」のスコアは実に37ヵ国が「1.000」であり、全体的にも高い水準に張り付いている。

「健康寿命」と同様、「就学率(中等教育)」「就学率(高等教育)」の日本の順位が低いのは、日本の就学率は極めて高いものの、「女性の値<男性の値」であることによるものと考えられる。その一方で、「女性の値>男性の値」である国が多いことを反映して、Subindex「②就学機会の普及状況」のスコアは実に37ヵ国が「1.000」であり、全体的にも高い水準に張り付いている。

(3) 指標の選定という問題

GGIのカバー対象国の多くは発展途上国である。そのため、入手可能性等も考慮すれば、採用できる指標の選択肢は少なくなる。そのような事情もあってか、指標の中には“ジェンダーギャップ”を検出するための感度が必ずしも十分でないものも見受けられる(特にSubindex「③健康と生命」)。

(4) その他

上述のとおり、GGIは特にSubindex「②就学機会の普及状況」ならびに「③健康と生命」において、相対的に発展途上国にスコアの付きやすい仕組みとなっているが、GGIは2021年版までの10年間で対象国を21増やし

(注)13. 「③健康と生命」のSubindexのみの順位では、トップ31か国のスコアが「0.980」であり、最下位の「0.935」まで差は僅かである。なお、「一人っ子政策」も影響して男児の出生率が女児を大きく上回る中国の「出生児の性別」スコアは「0.888」で、順位は最下位(156位)となっている。

ており、このことも日本の順位低下にある程度影響したと考えられる。

なお、本章の冒頭で触れた新聞記事や論評では、日本のGGI順位の状況から、「経済・政治分野での改善を」と結ばれることも多い。日本の女性活躍推進において両分野での改善が必要なことは事実である。

ただ、実際にGGIスコアの改善が得られるかという観点から、以下の点には留意が必要と思われる。

- 指標「同一労働における賃金」は、他の指標のように国際機関等が公表しているものではなく、WEFが毎年各国の経営者に送付しているアンケート（「全くそう思わない」から「全くそのとおりである」までの7項目からチェック式で選ぶもの）のスコアを採用しており、精度の点で問題なしとしないこと
- 指標「政治トップの在任期間（過去50年間）」に関しては、測定期間が過去50年とされており、仮に政府トップが女性になった場合でも、スコアの改善には相当な期間を要すること

3. 「男女の賃金の差異」の開示

厚生労働省は2022年7月8日、女性の活躍に関する情報公表項目として「男女の賃金の差異」を追加することなどを内容とする、女

性活躍推進法の省令・告示の改正を行い、同日施行した。これにより、常時雇用労働者301人以上の事業主には、「男女の賃金の差異」の開示が義務付けられることになった。対象となる事業者は、「正社員」「パート・有期社員」「全労働者」ごとに男女の賃金差の割合について、事業年度終了後、おおむね3カ月以内に公表することが求められる。

「男女の賃金の差異」項目が加わったことにより、常時雇用労働者301人以上の事業主は、**図表13（1）**の①～⑧から選択した1項目と⑨、**（2）**の①～⑦から選択した1項目について公表することになった^(注14)。

女性活躍推進法は、常時雇用労働者数100人超の一般事業主に対し、自社の女性の活躍に関する状況把握及び課題分析を行い、それらを踏まえた数値目標や期間を含む行動計画の策定・届出、女性の活躍に関する自社の情報の公表（見える化）を行うことなどを義務付けている^(注15)。

すなわち、女性活躍推進法は事業主に対して、「自社の女性活躍の推進に関する状況の把握」「課題分析」「それらを踏まえた行動計画の策定・届出」「女性の活躍に関する自社の情報の公表」というP-D-C-Aの遂行を求め、情報の公表等が実効性を担保する建付けとなっている。そして、状況を公表すべき項目が**図表13**の各項目というわけである。

「男女の賃金の差異」は、**図表13**の「(1)

(注) 14. 常時雇用労働者101人以上300人以下の事業主は、表中の16項目から任意の1項目以上の情報を公表する。なお、賃金差異の計算方法や公表に当たっての留意点などの詳細については、厚生労働省作成のリーフレット参照。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000961793.pdf>

15. 行動計画や自社の女性活躍に関する情報は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/> を通じて公表することとされている。

図表13 公表の区分と対象項目

(1) 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	(2) 職業生活と家庭生活との両立
①採用した労働者に占める女性労働者の割合	①男女の平均継続勤務年数の差異
②男女別の採用における競争倍率	②10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
③労働者に占める女性労働者の割合	
④係長級にある者に占める女性労働者の割合	③男女別の育児休業取得率
⑤管理職に占める女性労働者の割合	④労働者の一月当たりの平均残業時間
⑥役員に占める女性の割合	⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績	
⑧男女別の再雇用または中途採用の実績	⑥有給休暇取得率
⑨男女の賃金の差異（※新設項目）	⑦雇用管理区分ごとの有休休暇取得率

（備考）「男女の賃金の差異」公表義務化についての厚生労働省発表資料を基に作成

女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」カテゴリーに属する項目の中でも、相対的に差異（不平等）が大きいとされる項目である。差異の縮小に向け優先的に取り組むべき項目として今回新たに加わったとも考えられるが、この項目の新設を機に、各企業の実情に応じた“女性活躍推進策”が活性化されることが期待される。

おわりに

「2. 労働関連マクロデータの確認—わが国における女性活躍の推進状況」で見たとおり、マクロで見る女性の労働参加（就業者数、就業率）はかなり進展したが、管理職への登用状況や賃金水準などには、押しなべて現在も男女差が存在している。

わが国の“女性活躍推進”を振り返ると、「労働者が性別による差別を受けることなく職業を営む」という、いわば基本的な勤労権の追求にかかる法的環境を正面から整えた「男女雇用機会均等法」を嚆矢に、“ジェンダーエクイティ”の実現に向け様々な環境が整えられてきたというのが、この40年近くの歴史だったと整理できる。

その意味で、現在の進捗は、女性の労働参加など量的な進展はみられるものの、質の面では課題が残るなど、「道半ば」の状況にあると言えよう。

状況の打開に向けては、個々の事業者がそれぞれの実態を踏まえて課題を拾い上げ、どうすれば改善できるのかを精緻に検討することが、実効性ある対策につながると考えられる。