

経済情報ピックアップ

世界経済フォーラム「ジェンダー・ギャップ指数」2022年結果について

ジェンダー・ギャップとは、社会的・文化的に作り出された性別によって生まれる不平等や格差のことを言います。世界経済フォーラム(WEF)では、こうした男女格差の解消を目的に、男女平等の実現度を数値で示した「ジェンダー・ギャップ指数」を毎年公表していますが、7月13日に最新の2022年結果が公表されたので、そのポイントを解説します。なお、指数(スコア)は、1が男女の完全平等を、0が完全不平等を表しており、数値が0に近いほど男女格差が大きいことを示します。

わが国のジェンダー・ギャップ指数は0.650と前年調査から▲0.006ポイント低下し、調査した146か国中116位となりました。G7各国では最下位、同ジア地域域の韓国(99位)や中国(102位)よりも低い順位です。結果を詳しくみると、その要因には、改善の必要性が長年指摘されている政治・経済分野のスコアの低迷があります。

政治分野(139位)では、女性議員比率(日本は衆議院議員比率)と女性閣僚比率の順位の低さが顕著です。2018年に、衆・参議院および地方議会選挙における男女の候補者数が、できる限り均等となることなどを原則とした「政治分野における男女共同参画推進法」が施行されましたが、努力義務にとどまり罰則規定もなかったために、改善がなかなか進まない状況が続いています。

経済分野(121位)では、女性の管理職比率の順位が特に低くなっています。政府は2003年に、「社会のあらゆる分野において、指導的地位における女性割合を2020年までに30%程度にする」との目標を立てました。しかし、厚生労働省「雇用均等基本調査」の2020年度結果を

みると、常用労働者10人以上の企業における女性管理職の割合は、部長相当職で8.4%、課長相当職で10.8%、係長相当職で18.7%にとどまり、目標は未達の状況です。

また、男女間の賃金・所得格差の改善も遅れています。こうしたなか政府は、7月8日に「女性活躍推進法」を改正・施行し、常時雇用労働者301人以上の企業に対して、男女間賃金格差の開示を義務付けるなど、格差解消に向けて動いています(詳細は、P25「5分で学ぶ 経営法律知識『労務』」で紹介しています)。

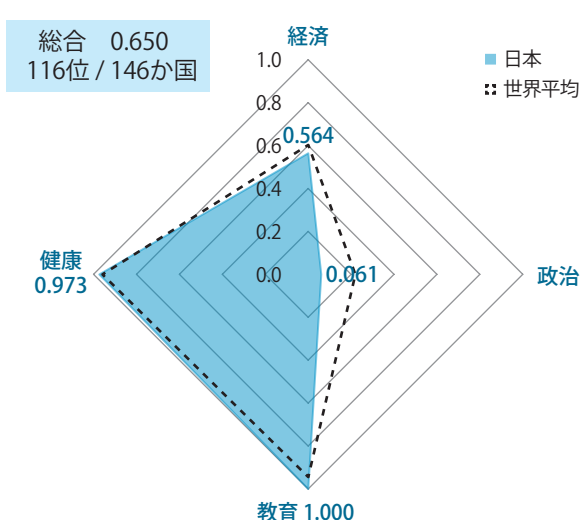
一方で、教育分野(1位)と健康分野(63位)はスコアが高く、男女格差が少ないと評価されています。結果全体をみると、政治や経済の意思決定層における女性の少なさが、日本の順位を大きく引き下げる要因となっています。

男女平等は、国連が示す「持続可能な開発目標」(SDGs)の17項目のひとつでもあります。国際社会では、男女格差が大きい社会は人権上の問題があるとの見方もあることから、格差の改善が進まなければ、日本企業の魅力が低下し、優秀な海外人材が集まらなくなることが懸念されます。

また政府は、2023年度から大企業の非財務情報を可視化し有価証券報告書への記載を義務付けると表明しています。具体的なルールは今年度中に策定される予定ですが、気候変動に関する情報に加え、前述の女性管理職比率や男女間賃金格差などの情報も対象に盛り込まれる予定です。中長期的な視野での企業価値の向上に向けて、官民ともこれまで以上に構造改革が求められます。

(研究員 金田 憲一)

日本のジェンダーギャップ指数



出所：世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report 2022」

日本の評価項目別のスコア

分野	項目	スコア	順位
経済 121位	労働力比率	0.750	83
	賃金格差	0.642	76
	所得格差	0.566	100
	管理職比率	0.152	130
	専門・技術職比率	-	-
政治 139位	国会の女性議員比率	0.107	133
	女性閣僚比率	0.111	120
	女性元首の在任期間(過去50年)	0.000	78
教育 1位	識字率	1.000	1
	初等教育就学率	1.000	1
	中等教育進学率	1.000	1
	大学以上進学率	-	-
健康 63位	出生時の男女比	0.944	1
	健康寿命	1.039	69
全体		0.650	116