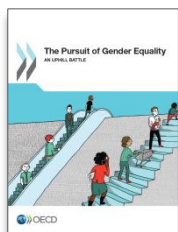


他国と比べて日本の状況は？



2017年のOECD報告書「男女平等の追求：苦難の道のり(The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle)」では、社会経済生活における男女格差が世界中でどのように残存しているかを考察している。OECD諸国の若年女性は、平均すると若年男性よりも長期間学校に通っているが、有償の仕事に就く女性は依然として男性より少ない傾向がある。年齢とともにその差は拡大し、母親であることは典型的に女性の賃金やキャリア形成にマイナスの影響を及ぼしている。女性は起業家になる可能性も低く、民間企業でも公職でも指導的立場に就く人が少ない。こうした課題を前に、本報告書は教育、雇用、起業、公職において男女格差が縮まっているのか、またどの程度縮まっているのかを検証している。本報告書では一連の男女格差の統計を示して男女不平等に的を絞った政策を審査し、政策提言を行っている。

日本における男女格差

日本では、無償労働や育児の4分の3以上を女性が担い男性は職場で長時間労働をするという明確な役割分担がある。女性の有償労働や労働市場参加を阻む障壁を取り除くことは、日本においては社会正義の問題であるだけでなく、経済的にも求められていることである。日本はOECD諸国で最も急速に高齢が進む社会であり、女性の労働参加と仕事の質の向上は日本経済の活力を維持するために必要とされている。

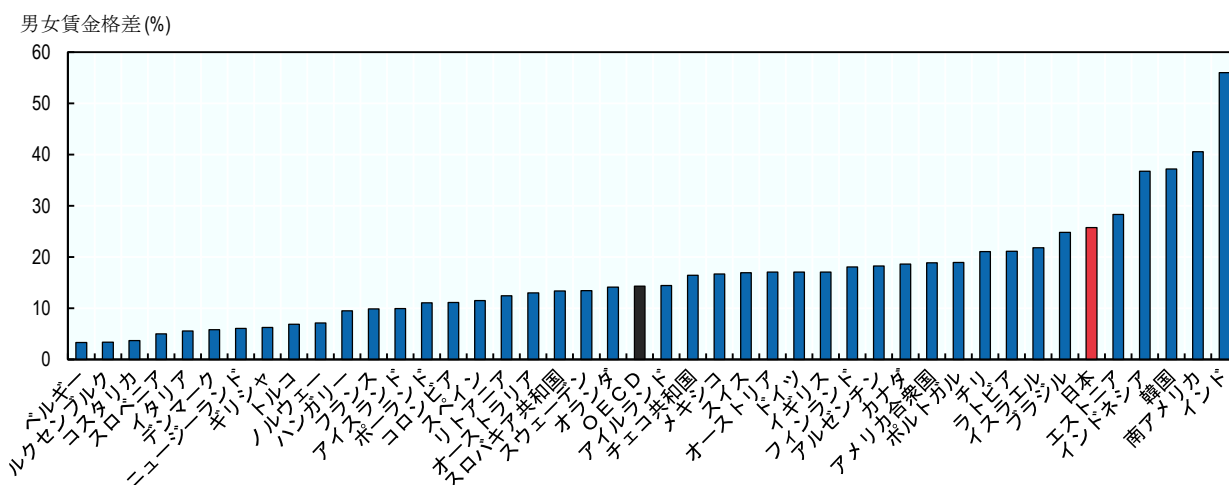
ここ数年いくらか進展が見られるものの、日本は依然として男女賃金格差がOECD諸国中3番目に大きい国であるが、2005年の32.8%から現在は25.7%に減少している(12章)。女性が子育てのために退職することは日本では一般的だが、そのキャリアの中断

は年金の受給資格の男女格差、ひいては老年期の女性が貧困に陥る可能性に影響を及ぼす。

日本では働く女性はキャリア形成において困難な闘いをしている。日本は、女性の管理職数と取締役に占める割合がOECD諸国中最下位で、公職における女性指導者の数も少ない(14章)。こうした格差は、男女の否定的な固定観念を助長し、あらゆる世代の女性の希望を不用意に奪うことになりかねない。

職業における男女平等を奨励する政策を推進し、現在そして将来の人口構造問題に対応するために女性が確たるキャリアを築き社会で主導的役割を果たせるようにするためには、更なる取り組みが必要である。

男女賃金格差, 2015年又は直近年



注:フルタイム雇用者の所得中位数における男女賃金格差。男女賃金格差は、男女間の月給の中位数の差を男性の月給の中位数で除した数値。[Figure 1.3]参照

男女平等の主要指標

	学士号取得者の女性割合 (%)	STEM 分野の学士号取得者の女性割合 (%)	労働参加率の男女差 (%ポイント)	管理職に占める女性割合 (%)	男女賃金格差 (フルタイム雇用者の所得中位数、%)	経営者の男女比率の差(%ポイント)	女性議員の割合 (%)
日本	45.4	15.4	18.2	12.4	25.7	2.1	9.5
OECD 平均	58.2	31.1	12.2	31.2	14.3	3.3	28.7
最高	69.1 (SWE)	41.4 (POL)	3.0 (FIN)	44.3 (LVA)	3.3 (BEL)	1.7 (NOR)	47.6 (ISL)
最低	45.4 (JPN)	15.4 (JPN)	42.0 (TUR)	10.5 (KOR)	37.2 (KOR)	4.6 (ISR)	9.5 (JPN)

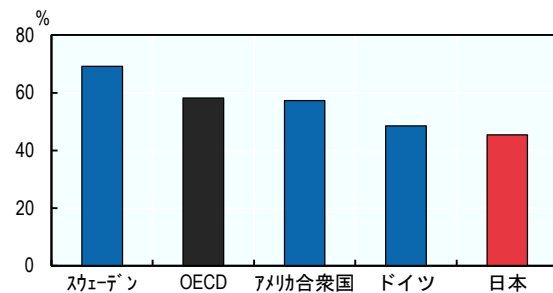
注: BEL = ベルギー, FIN = フィンランド, ISL = アイスランド, ISR = イスラエル, JPN = 日本, KOR = 韓国, LVA = ラトビア, NOR = ノルウェー, POL = ポーランド, SWE = スウェーデン, TUR = トルコ

本報告書のために実施された調査によると、各国政府は、女性への暴力、男女賃金格差、無償労働負担の不平等の3つを、男女不平等問題の最重要課題とした。多くの OECD 諸国は現在、これらを優先政策にするとともに、官民両部門の指導者により多くの女性を登用しようとしている。

教育分野における女性の実績

日本は 2016 年の G7 議長国として、科学技術工学 (STEM) 分野における女性の活躍とキャリアの推進を優先課題とした。日本の女子学生も成人女性も、OECD の教育評価プログラムである PISA と PIAAC において優秀な成績を修めており、特に PIAAC では、日本人女性の成績 OECD 諸国中最高である。それにも関わらず、学士号取得者に占める女性の割合で日本は OECD 諸国中最下位 (45.4%) であり (8 章)、STEM 分野卒業の女性割合も同様である。中等教育後に進学する女性が少ないことを踏まえ、日本では STEM 分野へのさらなる女性の進学を奨励する取り組みを行っている。

学士号取得者に占める女性の割合, 2014 年

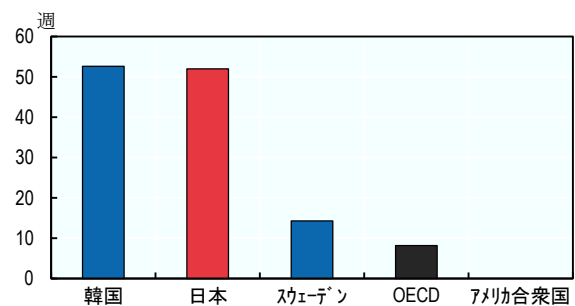


注: [Figure 8.1] 参照

父親だけの育児休暇—伝統を破れるか?

日本では、父親は最長 1 年間の育児休暇を個人の権利として取得することができ、OECD 諸国中最も長い父親の育児休暇である。あいにくこの先進的な社会政策の利用率は非常に低く、父親の 3% 未満で、ほとんど 1 か月未満しか取っていない。取得率が低い原因は、男性が同僚からの反応やキャリアへの影響を懸念していることにある。職場における長時間労働の文化も、男女間で有償・無償労働をより良く分担することを妨げる障壁となっている。政府は企業に対して、男性に育児休暇を取得させるよう奨励している。これは、固定観念をなくし男性の育児参加を高めるための情報キャンペーンを通じてさらに強化することができる。

父親専用有給休暇, 2016 年

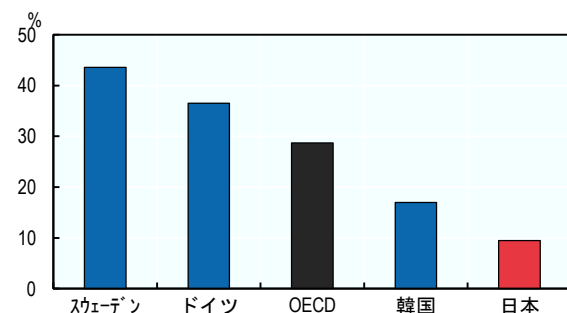


注: データは有給父親休暇および有給父親専用休暇。[Figure 16.1] 参照

国会と企業取締役にも占める女性が少なすぎる

日本の政界は、OECD 諸国中最も男性占有率が高く、国会の議席に占める女性の割合はわずか 9.5% である。日本の上場企業の取締役にも占める女性割合は 3.4% と、OECD 諸国中 2 番目に低い (14 章)。公的機関と大企業において女性の代表を増やすという拘束力のない目標は提案されているが、政界で公選職に女性を増やすための積極的措置を講じようとする熱意はほとんど見られない。日本の政策当局は、国会やその他の公職で女性の代表を増やす対策を強化することを検討すべきである。

議会における女性議員の議席割合, 2016 年



注: データは 2016 年 12 月 1 日時点。下院又は一院制のみ。[Figure 1.8] 参照