

男女共同参画 VOL.4

男女の格差

男女共同参画を推進するうえで、様々な格差をなくすことが必要不可欠となっています。しかしながらわが国の男女格差は、国際的に見ると低い水準であると言わざる負えません。

就業者及び管理的職業に占める女性の割合（国際比較）



総務省「労働力調査（基本設計）」、その他の国は「ILO「ILOSTAT」」より

管理職に就く女性の割合がとっても低いわ。国際社会から遅れを取っているのね…。



GGI（ジェンダー・ギャップ指数）

順位	国名	順位	分野ごとの順位(日本)
1	アイスランド	0.878	経済 114位 0.580
2	ノルウェー	0.830	教育 74位 0.991
3	フィンランド	0.823	保健 1位 0.980
4	ルワンダ	0.822	政治 123位 0.078
5	スウェーデン	0.816	
6	ニカラグア	0.814	
7	スロベニア	0.805	
8	アイルランド	0.794	
...	
114	日本	0.657	

世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report 2017」より作成。
【(※)各分野のデータ】
○経済分野: 労働力率、同じ仕事の賃金の同等性、所得の推計値、管理職に占める比率、専門職に占める比率
○教育分野: 識字率、初等・中等・高等教育の各在学率
○保健分野: 新生児の男女比率、健康寿命
○政治分野: 国会議員に占める比率、閣僚の比率、最近50年の行政府の長の在任年数

ジェンダー・ギャップ指数とは？
スイスの非営利団体「世界経済フォーラム」が独自に算定した4分野のデータから構成された男女格差を測る指数。0が完全不平等で1が完全平等を意味しています。

なぜ男女格差が生まれるの？

管理職に女性が少ないことや、女性の平均勤続年数が短いこと、さらには働く女性の半数以上がパート・アルバイトなどの非正規雇用者であることが考えられます。

女性の管理職割合は諸外国と比べるとかなり低くなっているなあ。

非正規雇用の割合が多い理由として、企業が正社員よりも賃金が安く雇用調整しやすい非正規雇用者を増やしたことがあげられるね。

出産・育児期に仕事を辞めてしまう女性が多いことが勤続年数を短くしている要因でもあるわね。

また、多くの女性が、家事・育児・介護を担っているため、短時間で働けるパート・アルバイト等を選ばざるを得ないということも非正規雇用者に女性が多い理由の一つね。

■格差を無くすためには？

女性管理職を増やすためのポジティブ・アクション（積極的改善措置）を行ったり、女性の継続就業を進めることが必要になってきます。そのためには、男女がともに仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）を自分のこととして考え、企業や働く人々をはじめ社会全体で働き方を見直していくことが不可欠です。また、非正規社員の正規社員への登用や短時間正社員制度を取り入れて、子育てを行いながら働く女性のキャリアアップの選択肢を増やすことも重要となります。



豆 知 識

～ポジティブアクション（積極的改善措置）～

男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会を積極的に提供すること。国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が、少なくとも30%程度になるように期待するという目標（2020年30%の目標）の達成に向けて、ポジティブアクションを推進し、関係機関への情報提供・働きかけ・連携を行っています。

～短時間正社員～

正社員であって、その所定労働時間（日数）が短い社員のこと。ワーク・ライフ・バランスを実現するための一つ的手段として自らのライフスタイルに応じた多様な働き方を実現させるとともに、これまで育児や介護をはじめ様々な制約によって就業の機会を得られなかった人たちの就業の継続を可能とし、就業の機会を与えることができる働き方として、短時間正社員制度の普及や定着が期待されている。