

ジェンダー格差解消による 経済成長¹

法政大学
小黒一正研究会
経済産業②
筒井浩太
石井直人
関谷碧
前川日菜子
宮川輝一
鈴木晟斗
吉水菜々花
高野紗生

2021 年 11 月

要約

現在、日本では社会生活の様々な場面で男女格差が存在している。2021 年 3 月に世界経済フォーラムによって公表された男女格差の程度を表すジェンダー・ギャップ指数のランキングにおいて日本は 156 カ国中 120 位と大きく低迷した。分野別に見てみると、経済分野 117 位、政治分野 147 位と、この 2 つの分野において男女格差が大きいことがわかる。経済分野では、役員・管理職の男女比のスコアが 0.173、順位は 139 位であり、政治分野では国会議員（衆議院）の男女比のスコアは 0.11 で 140 位であった。

私たちはこのような男女格差が経済に悪影響を及ぼすのではないかと考える。まず、頭を使うような仕事主流となる現代において、男性と女性の間仕事に対する能力差はそれほどないと考えられるが、管理職の座に就くのは男性ばかりである。これは、能力の高い女性が管理職に就くことができず、企業に悪影響を与えている可能性がある。次に、国会議員に占める男女比が大きく男性に傾いていることが、女性の働きやすい環境の実現を阻み、管理職に占める男女比のような男女格差が生まれてしまっていると考えられ、間接的に経済に悪影響を及ぼしている可能性がある。私たちは以上を踏まえ、男女格差と経済成長の関係性を検証した。

検証では、被説明変数に一人あたり実質 GDP 成長率を、説明変数に管理職に占める男女比や、国会議員に占める男女比などの男女格差の指標となるジェンダー・ギャップ指数と、その他コントロール変数を用い、重回帰分析を行った。検証より、ジェンダー・ギャップ指数は一人あたり実質 GDP 成長率に正の影響を与えるという結果が得られた。つまり、男女格差が解消すると、経済が成長するということが示された。

検証の結果を踏まえ、私たちは男女格差を解消するために以下の二つの政策の提言を考えた。

- ①衆議院選挙の比例区、また、衆議院選挙候補者におけるクオータ制の導入
- ②上場企業に対する、企業の採用段階におけるクオータ制の導入

①の政策により衆議院における女性の数は増加し、両立支援策などの女性の活躍を後押しするような制度が整備されることが期待できる。女性が働きやすい環境の制度の充実と共に、②の政策を施行することで、女性管理職の増加、また、能力の高い女性が管理職に就き、企業の業績が上がるという効果が期待できる。

現在、国政選挙にクオータ制を導入する国は多く、また、国内では男女格差を問題視する風潮が存在し、クオータ制の導入を後押しする可能性があり、①の政策の実現大いに期待できる。②の政策であるが、①の政策の実現後であれば、国会に女性が多く、実現可能性が高まり、効果の増大も望める

以上の政策により、男女格差が縮小し、経済のさらなる成長が期待できる。

目次

第1章 現状分析・問題意識

- 第1節 ジェンダー・ギャップ指数
- 第2節 管理職割合における男女格差
- 第3節 国会議員の男女比における男女格差
- 第4節 男女格差と経済
- 第5節 問題意識

第2章 先行研究及び本稿の位置づけ

- 第1節 先行研究
- 第2節 本稿の位置づけ

第3章 実証分析

- 第1節 検証仮説
- 第2節 推定モデル・データ・推計方法
- 第3節 推計結果

第4章 政策提言

- 第1節 政策提言の方向性
- 第2節 政策提言
 - 第1項 クオータ制
 - 第2項 政策提言①
 - 第3項 政策提言②
- 第3節 政策提言のまとめ

おわりに

参考文献・データ出典

第 1 章 現状分析・問題意識

第 1 節 ジェンダー・ギャップ指数

これまで日本では男女格差を是正することを目的とした様々な経済政策が掲げられてきた。

1985 年、雇用に関する男女の不平等をなくすため男女雇用機会均等法が成立した。この政策は、雇用の際に募集や採用、配置、福利厚生、退職、解雇等における男女の差別的な取り扱いを禁止するものである。さらに、育児休業法が育児・介護休業法に改正され、男女雇用機会均等法に昇進の差別やセクシャルハラスメント防止の配慮等が追加される中、1999 年男女共同参画社会基本法が成立した。この政策では、労働だけでない男女平等社会を目指す社会活動全体への取り組みが始まるきっかけとなった。

近年では、2012 年第二次安倍内閣が発足し、この第二次安倍内閣では安倍前首相の苗字のアベとエコノミクスを合わせたアベノミクスといわれる経済政策が掲げられた。アベノミクスでは大胆な金融政策、機動的な財政政策、民間投資を喚起する成長戦略の 3 つで構成される「3 本の矢」を柱に日本経済立て直そうとすることを目標にし、成長戦略の核として女性の活躍を据え、「女性の輝く社会」を目指した。

上記で記したように「女性の輝く社会」を目指す日本であるが、古くから男性が働き、女性は家事や育児などの家庭のことに専念するという意識が根付いており、女性が社会で活躍するという機会は少なかったように思われる。現在の日本においては、この意識は徐々に薄れてきていると感じられるが、未だに日本は女性の働きやすい環境であるとは言えない現状である。2021 年 2 月、当時の東京五輪・パラリンピック組織委員会の会長、森喜朗氏による「女性がたくさん入っている理事会は時間がかかる」という女性蔑視とも受け取れる発言により、国内外から批判を受けたことは記憶に新しいことである。また、ニュースや新聞を見ても、セクハラや女性蔑視の事件や記事が絶えることはなく、「女性の輝く社会」とは程遠いと感じられる。

2021 年 3 月、グローバルかつ地域的な経済問題に取り組む非営利団体である世界経済フォーラムは「The Global Gender Gap Report 2021」を公表した。「The Global Gender Gap Report 2021」では、ジェンダー・ギャップ指数と呼ばれる各国の男女格差を表したデータが発表されている。このジェンダー・ギャップ指数は経済、政治、教育、健康の 4 つの分野のデータで構成されており、4 つの分野のスコアの平均値を総合のスコアとしてランキング化している。また、この指数は数値が 1 に達すると男女平等であると言うことができ、数値が 0 に近づくほど男女格差が大きいということになる。2021 年のこの指数の総合スコアのランキングにおいて、日本は 156 カ国中 120 位と、G7 各国の中では最低レベルであり、世界的に見ても男女格差が大きいことがわかる。分野別に見てみると、経済分野 117 位、政治分野 147 位、教育分野 92 位、健康分野 65 位という結果になっている。健康分野と教育分野のスコアは 1 に近く、国際的に遅れはないといえる。しかし、経済分野のスコアは 0.604、政治分野のスコアは 0.061 と、スコアも順位も低迷しているこの 2 つの分野における男女格差が大きいということがわかる。これらのデータからも日本がいかにも「女性の輝く社会」とは程遠いことが明らかである。

ジェンダー・ギャップ指数を構成する 4 つの分野は、各分野それぞれいくつかの小項目

のスコアで構成されている。経済分野は役員・管理職の男女比、専門職・技術職の男女比、労働参加率の男女比、年収格差、同一労働における賃金の男女格差の 5 つの項目から成り立っている。この中で特に役員・管理職の男女比のスコアは 2021 年で 0.173、順位は 139 位と大きく低迷している。また、政治分野は国会議員の男女比、閣僚の男女比、最近 50 年における行政府の長の在任年数の男女比の 3 つの項目で構成されている。いずれの項目のジェンダー・ギャップ指数のスコアは 0~0.12 の間にとどまっており、政治面での男女格差も依然解消されていないのが現状である。

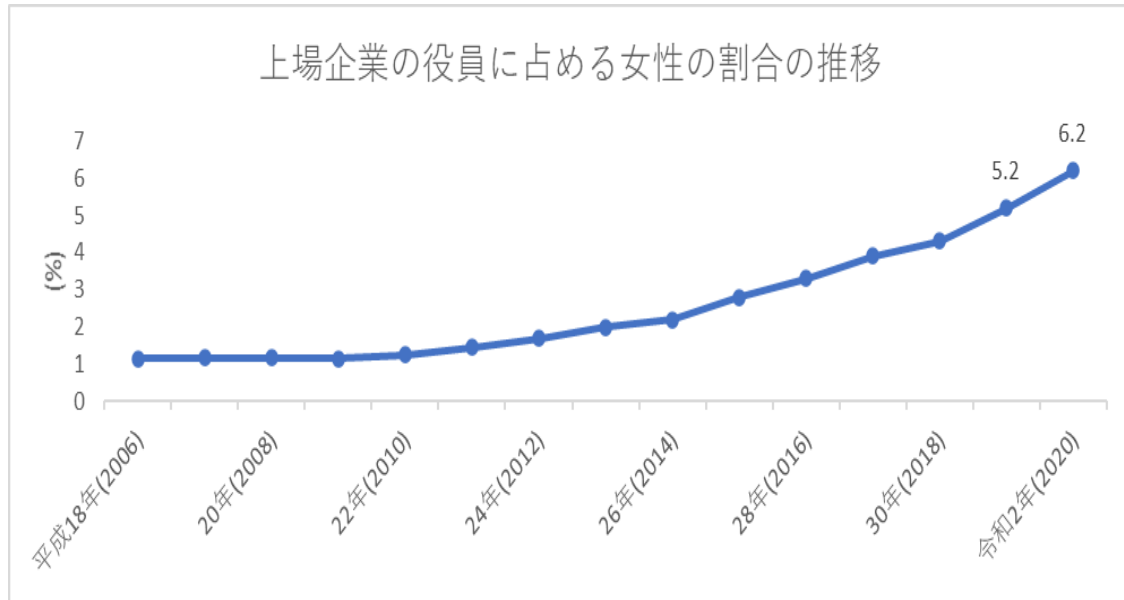
以上のように、男女格差の指標となるジェンダー・ギャップ指数を見てみると、日本では、役員・管理職の男女比と政治分野において大きな男女格差が存在することがわかる。次章からは役員・管理職の男女比と政治分野における男女格差について記述していく。

第 2 節 管理職割合における男女格差

特に男女格差における政策の例として、安倍政府が掲げたアベノミクスの看板政策の 1 つに女性の活躍が挙げられる。女性の活躍といっても様々あるが、アベノミクスで掲げられた目標の 1 つに「指導的地位に占める女性の割合を 30%程度」に上昇させるというものが存在した。しかし、2020 年が過ぎた現在その目標は達成されることはなく、政府も上記の目標の達成を「2020 年代の可能な限り早期」と先延ばしにした。岸田政権が発足した現代の日本でも変化は感じられず、女性の活躍を推進する政策は思うように進んでいないと思われる。以下では、管理職に占める女性の割合について言及していく。

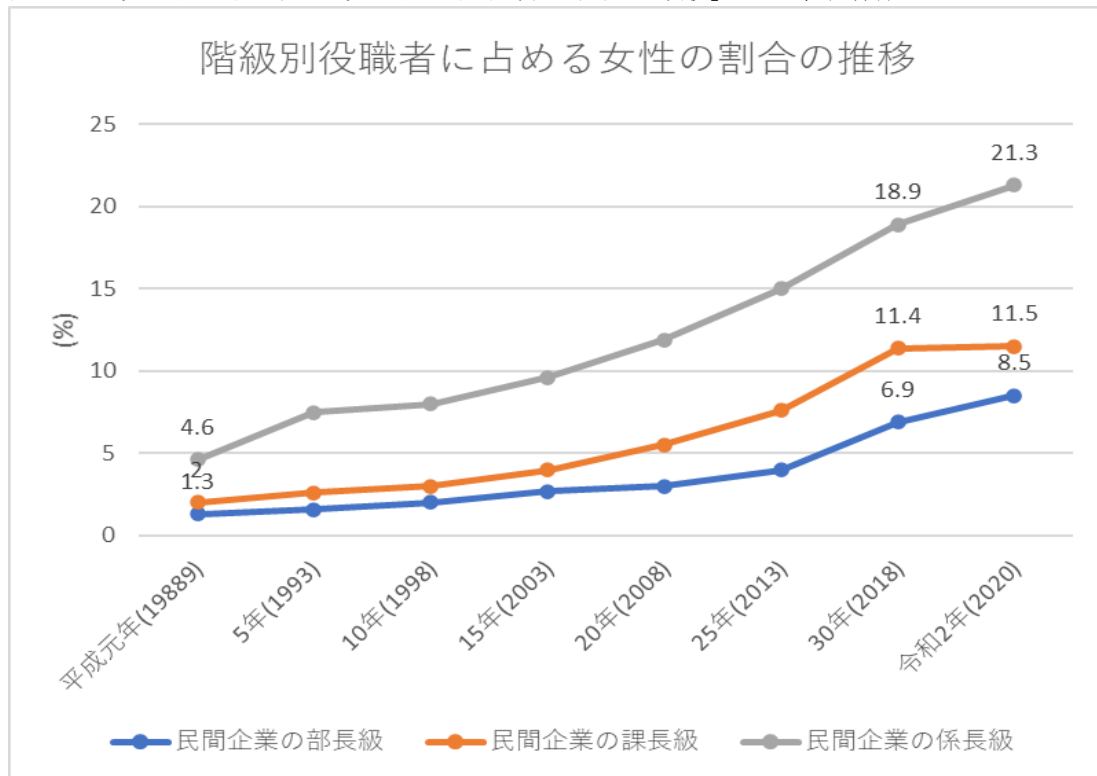
下図 1 は上場企業の役員に占める女性の割合の推移を表したグラフである。2012 年頃から年々上昇していることが見てわかる。しかし、2020 年時点で約 6%と低い水準であり、上場企業の役員のほとんどを男性が占めていることがわかる。

図 1 男女共同参画局「男女共同参画白書 令和 3 年版」より筆者作成



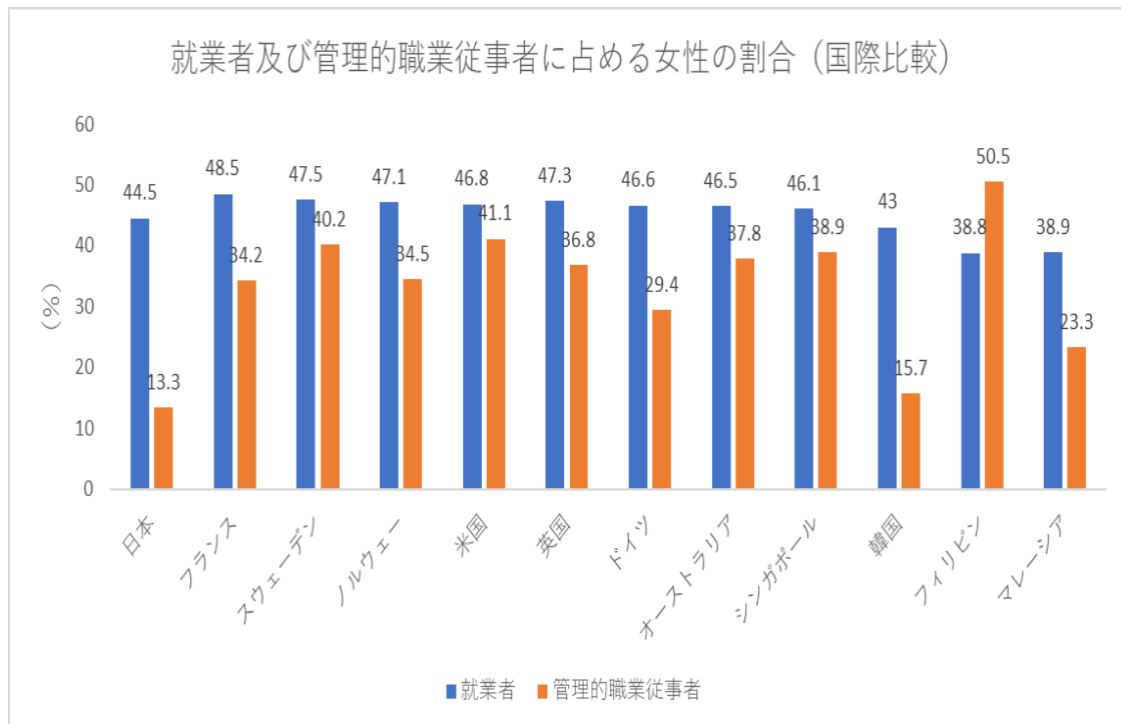
また、図 2 は階級別役職者に占める女性の割合の推移を表している。図 2 のグラフと同様に民間企業の係長級、課長級、部長級共に上昇傾向にあるが、2020 年時点で民間企業の係長級で 21.3%、課長級で 11.5%、部長級で 8.5%にとどまっている。安倍内閣は 2020 年までの民間企業の階級別役職者に占める女性の割合の成果目標として、係長級が 25%、課長級が 15%、部長級が 10%という目標を掲げていたが、いずれも達成できなかった。

図 2 男女共同参画局「男女共同参画白書 令和 3 年版」より筆者作成



さらに、第 1 節で役員・管理職の男女比のスコアは 2021 年で 0.173、順位は 139 位に位置していることを述べたが、日本の管理職女性の割合が海外と比較してどの程度であるかを表したグラフが図 3 である。日本は就業者に占める女性の割合においてグラフ上の他国と比較してもほとんど差は見られないが、管理職に占める女性の割合を見てみると、3 割を超える国が多い中、日本は 15%弱でグラフ上の国で最も低い割合であることがわかる。また、「男女共同参画白書」の 2019 年版では日本の管理職に就く女性の割合は約 15%で韓国を上回っていた。しかし、現在は、管理職に就く女性の割合はさらに減少しており、他国が男女格差の問題解消を進めていく中、日本は問題の改善が思うように進んでいないと考えられる。

図 3 男女共同参画局「男女共同参画白書 令和 3 年版」より筆者作成



以上のように、管理職に占める女性の割合は国際的に見て、非常に低い水準であり、大きな男女格差が存在することがわかる。

第3節 国会議員の男女比における男女格差

第2節のような、女性管理職の男女比における男女格差や、その他社会生活において男女格差が生じてしまう原因として、政策や法律を策定する国会の場に女性議員が非常に少ないことが考えられる。

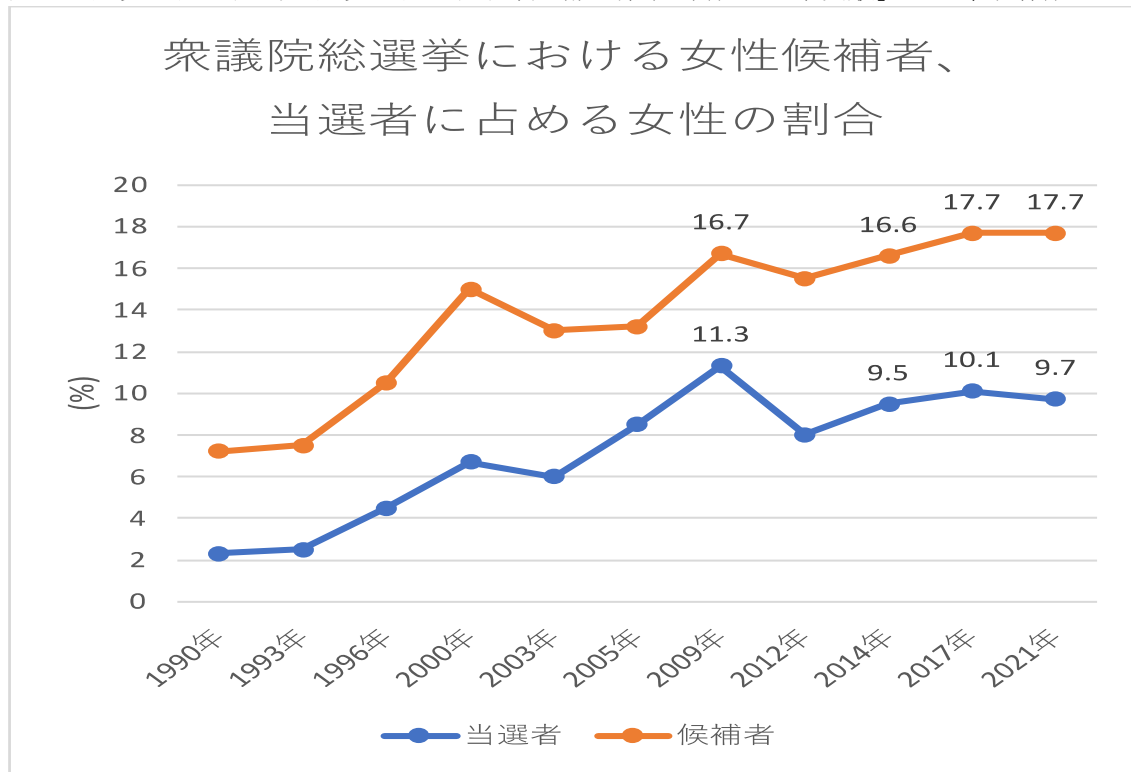
第1節で述べた通り、日本のジェンダー・ギャップ指数の政治分野のスコアは0.061で147位と、政治分野での男女格差は非常に大きいものとなっている。2021年の国会議員（衆議院）の男女比のジェンダー・ギャップ指数のスコアは0.11で140位であり、男性中心の国会になってしまっていると考えられる。

日本の衆議院選挙であるが、小選挙区比例代表並立制が採用されている。この制度は一部の議席を候補者が小選挙区で争う小選挙区制と、各政党の得票率に応じて議席が配分される比例代表制の2つを組み合わせる選挙を行う制度である。比例代表制では拘束名簿が採用されており、順位をつけた候補者名簿から得票数に応じて議席が配分され、名簿の上位の候補者から当選していくという仕組みになっている。

政府は2020年、第5次男女共同参画基本計画において、国政選挙では、候補者に占める女性の割合を2025年までに35%まで上昇させるという目標を掲げた。図4は衆議院議員総選挙における候補者、当選者に占める女性の推移を表したグラフである。2017年10月の選挙の時点で女性の候補者は全体の17.7%であった。また、先般岸田総裁が内閣総理大臣に選出され、岸田総理大臣は衆議院を解散した。10月19日に衆院選挙は公示され、186人

の女性が立候補した。全体の立候補者数は1051人であり、女性候補者の割合は17.7%と、2017年の選挙時とほぼ変わらなかった。この調子で行くと、女性候補者を増やす制度なしでは、2025年までに候補者に占める女性の割合を35%まで上昇させるという目標に到達することは非常に難しいと考えられる。また、海外では続々と国政選挙においてクオータ制を採用する国が増加しており、女性候補者の割合は世界に比べて低い水準となっている。

図4 男女共同参画局「男女共同参画白書（概要版）平成30年度版」より筆者作成



上記のように女性候補者の割合が低ければ、選挙で当選する女性議員の数も少なくなってしまう。国際的な議員交流団体である列国議会同盟によれば、2020年の世界の国会議員（日本では衆議院、二院制の国の場合は下院）に占める女性の割合の平均が25.5%であった。日本はこの当時女性議員が衆議院に9.9%しかおらず、この列国議会同盟のまとめでは、女性議員比率において世界で166位という順位であった。これは、G7加盟国、またOECD加盟国でも最低であった。さらに、2021年10に行われた衆議院総選挙では、小選挙区で24人、比例代表21人の計45人の女性議員が誕生した。これは、衆議院465議席のうちのわずか9.7%程度であり、世界平均に近づく様子は見られなかった。

日本の国会議員に占める女性の割合が低いことは、ジェンダー・ギャップ指数のスコアや図からわかるように深刻である。女性国会議員の割合が小さいということは、女性視点による女性が活躍できるような法案の数が減少してしまうと考えられる。結果、女性が働きやすい環境の整備は進まず、第2節のような現状や、その他社会生活における男女格差

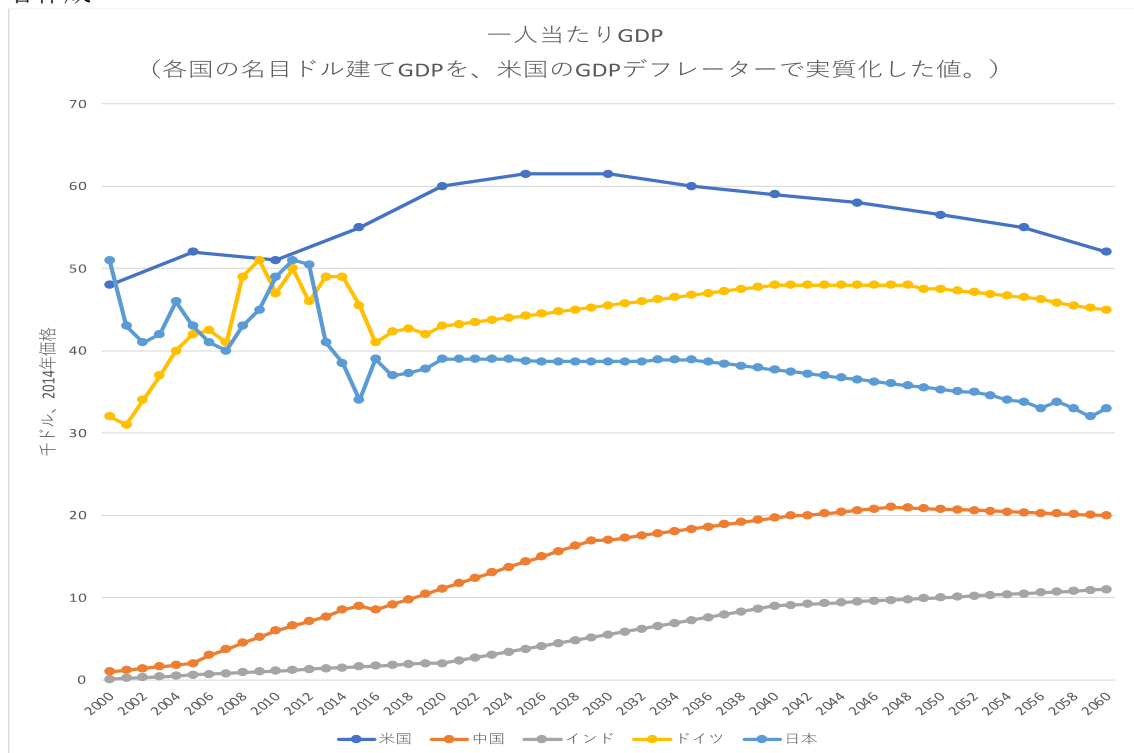
を生み出してしまっていることが予想できる。

第4節 男女格差と経済

現在の日本の人口であるが、男性が約 62100000 人、女性が約 64800000 人と女性の方が多くなっている。この現状の中、第 1 節から第 3 節より、日本には明らかな男女格差が存在する。女性の人口の方が多い日本において、大きな男女格差が存在し、女性の能力を最大限に発揮できないことは、経済に悪影響を与えるのではないだろうか。

第 2 節では管理職の男女比における男女格差について記述したが、この男女格差も経済に悪影響を及ぼすと考えられる。情報化が進み、力仕事から頭を使うような仕事が主流となった現代で、男女の能力にはそれほど差がないはずである。安田（2015）では大学生の成績に関する男女間格差を研究しているが、理系、文系共に女性の方が、成績が優秀であることが示されている。仕事の能力は学校の成績だけでは測ることはできないが、女性の成績が男性より優れているということは、考える能力や、物事に真剣に取り組む能力というのは女性の方が優れているのではないだろうか。また、ハーバード・ビジネス・レビューの 2019 年の記事では、主要なリーダーシップ能力 19 項目のうち、17 項目で女性の方が高く評価されている。これらの事実から、本来男性よりも能力が高い女性が管理職などの指導的地位に就くことができず、企業の業績に悪影響を与えているのではないかと考えられる。そして、企業の業績が悪化するという事は図 5 のような経済の停滞につながる。

図 5 内閣府宇宙政策委員会基本政策部会「2060 年の世界および日本経済の行方」より筆者作成



第3節では、国会議員の男女比における男女格差について述べたが、この男女格差は間接的に経済に悪影響を及ぼすと考えられる。国会議員の男女比における男女格差は、女性視点の政策や法律の策定の障害になってしまう。故に、両立支援策などの女性が働きやすい環境の整備が進まず、女性の社会進出が一向に進展しない可能性が生まれてしまう。よって、国会議員の男女比における男女格差は、女性の社会進出の障害になるという点で、間接的に経済に悪影響を及ぼすと考えられる。

以上のように、私たちは、能力の高い女性が活躍できないことや、国会議員に占める女性の割合が低いといったような男女格差が、経済に悪影響を及ぼすと考えた。

第5節 問題意識

以上現状分析より、日本では管理職の男女比、国会議員の男女比において、大きな男女格差が存在することが明らかとなった。このような男女格差は経済に悪影響を及ぼす可能性がある。なぜならば、大学時の成績やリーダーシップにおける能力が男性よりも高いはずである女性が、男性よりも企業の管理職に登用されておらず、企業の業績に悪影響を与えていると考えられるからである。また、このような現状に陥っている原因として、女性国会議員が少なく、女性の社会進出を後押しする制度の整備が進んでいないことが挙げられ、女性国会議員が少ないことは間接的に経済に悪影響を与えていると考えられる。よって、上記のような男女格差が経済に与える影響を実証分析により検証する意味があると考えられる。そこで本稿では、男女格差を表す指標としてジェンダー・ギャップ指数を用い、男女格差が経済に与える影響を検証する。

第2章 先行研究及び本稿の位置づけ

第1節 先行研究

本稿において、先行研究は、男女格差と経済の関係に関する研究を用いる。

World bank (2012) では女性に対する法的保護の欠如、女性にとって不利な社会規範などの女性に対する制約が、女性の経済活動を制限し、経済の成長を妨げていることを示している。

Galor and Weil (1996) では、男女格差が人的資本の創出や出生に影響を与え、経済発展を妨げる可能性があることを示している。

Bertay, Dordevic, and Sever (2020) では、男女格差の解消が経済成長を促進させるかどうかについて研究している。この研究では、発展途上国の1990年代の各産業における付加価値の平均実質成長率を使用している。また、説明変数には製造業全体における産業の付加価値、各産業の総雇用における女性労働者の割合とジェンダー不平等指数の交差項、国と業界ごとのダミー変数、共変量を用い、ジェンダーの格差が経済に与える影響を検証している。この研究で使用されているジェンダー不平等指数であるが、性と生殖における健康、女性のエンパワーメント、労働市場への参加の項目から構成されており、値が1に近づくほど男女格差が拡大し、0に近づくほど男女格差が縮小するということを表している。

上記の分析の結果、各産業の総雇用における女性労働者の割合とジェンダー不平等指数の交差項の係数は負の値であり、ジェンダー不平等指数が縮小する、つまり男女格差が縮小すると各産業の付加価値の平均実質成長率は拡大することが示されている。

第2節 本稿の位置づけ

先行研究より、男女格差が経済に与える影響を確認することができた。しかし、使用されているデータが最新ではないため、現在の状況を反映できていない。また、Bertay, Dordevic, and Sever (2020) の研究において使用されているジェンダー不平等指数であるが、それを構成する項目に管理職の男女比についての項目が含まれていない。よって、本稿においては、使用可能な限りの最新のデータと、管理職の男女比を含む男女格差を数値化したジェンダー・ギャップ指数を用い、男女格差が経済に与える影響を明らかにすることが新規的である。

第3章 実証分析

第1節 検証仮説

現状分析では、女性管理職の割合と女性国会議員の割合の低迷といった男女格差が、経済に悪影響を及ぼす可能性が示された。故に、本稿では、以下を検証仮説とする。

仮説：男女格差が小さくなる、つまり、ジェンダー・ギャップ指数が上昇すると、一人当たり実質 GDP 成長率も上昇する。

第2節 推定モデル・データ・推計方法

まず、推計であるが、検証仮説を基にジェンダー・ギャップ指数が一人当たり実質 GDP 成長率に与える影響に注目する。また、このデータの種類はパネル・データであり、期間は 2008 年から 2017 年までの 10 年間とする。そして、クロスセクション部分は OECD 関係諸国のうち 34 カ国 (Japan, United States, United Kingdom, Switzerland, Spain, Portugal, Norway, Netherlands, Luxembourg, Italy, Ireland, Greece, Germany, France, Denmark, Canada, Belgium, Austria, Finland, Australia, New Zealand, Mexico, Czech Republic, Hungary, Poland, Korea, Slovak Republic, Chile, Slovenia, Israel, Estonia, Latvia, Lithuania, Colombia) とする。

本稿では、ハウスマン検定を行い、個別効果を検定した。検定の結果、「個別効果は変量効果」という帰無仮説を棄却したため、固定効果と判断し、一括されたデータを使った最小二乗法により推定を行う。

推定モデルは、ジェンダー・ギャップ指数以外の要因が一人あたり実質 GDP 成長率に与える影響も取り込むため、被説明変数である i 国の t 年の一人あたり実質 GDP 成長率を $G_{i,t}$ 、説明変数である一期前のジェンダー・ギャップ指数を $J_{i,t-1}$ 、その他の説明変数 ($k=1, 2$) を $X_{i,t}^k$ 、 $X_{i,t-1}^3$ 固定効果を $\mu_{i,t}$ 、攪乱項を $\varepsilon_{i,t}$ として以下のとおりとする。

$$G_{i,t} = \alpha \cdot J_{i,t-1} + \sum \beta_k \cdot X_{i,t}^k + \beta_3 \cdot X_{i,t-1}^3 + \mu_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

なお、各変数のデータの概要や係数の符号条件は以下のとおりである。

G：「一人あたり実質 GDP 成長率」であり、国際連合が公表している「National Accounts-Analysis of Main Aggregates」の一人あたり実質 GDP 成長率を用いる。

J：「ジェンダー・ギャップ指数」であり、世界経済フォーラムが公表している「Global Gender Gap Report」のジェンダー・ギャップ指数を用いる。ジェンダー・ギャップ指数は経済分野、政治分野、教育分野、健康分野の 4 つの分野での男女格差の程度を数値で表し、4 つの分野の数値の平均値を総合のスコアとしている。本稿では、このジェンダー・ギャップ指数の総合スコアを用いる。また、「Global Gender Gap Report」であるが、例えば

2018 年版には 2017 年のデータを基にしたジェンダー・ギャップ指数が記載されているため、他の変数は 2008 年から 2017 年のデータを使用しているが「Global Gender Gap Report」については 2009 年から 2018 年版に記載されているデータを使用した。前節の仮説が妥当であるならば、この係数の符号は正となる。

X^1 ：「生産年齢人口比率上昇率」であり、OECD データの生産年齢人口比率を用い、算出した。木原（2007）では人口動態が経済成長へどのような影響を与えるか調べるため、一人あたり実質 GDP 成長率を被説明変数に、生産年齢人口比率上昇率を説明変数に用いている。この推計の結果を見ると生産年齢人口比率上昇率は一人あたり実質 GDP 成長率にプラスで有意な影響を与えており、本稿では生産年齢人口比率上昇率の影響をコントロールするために説明変数として用いた。木原（2007）の研究結果より、予想される係数は正である。

X^2 ：「失業率」であり、OECD データの失業率を用いる。本稿での失業者の定義であるが、仕事はできるが、仕事がなく、仕事を見つけるために特定の措置を講じた労働年齢（15 歳から 64 歳）であり、労働力から雇用者を引いた数を失業者の数とする。GDP は一定期間内に国内で産出された付加価値の合計であるが、失業の増減によって付加価値を生み出す人の数も上下すると考えられる。よって、失業率は一人あたり実質 GDP 成長率にも影響を与えることが考えられ、その影響をコントロールするために説明変数として用いる。失業率が高まれば、国の経済状況が悪化することが考えられるので、予想される係数は負である。

X^3 ：「国民一人あたりの所得」であり、OECD データの国民一人あたりの所得を用いる。Bloom, Canning（2004）では国民一人当たりの所得は、経験的に経済成長に影響を与える主要な要素であると述べている。そこで私たちは、国民一人当たりの所得の増減が一人あたり実質 GDP 成長率に与える影響をコントロールするために、国民一人あたりの所得を説明変数として用いる。Bloom, Canning（2004）では、分析の結果、国民一人あたりの所得は一人あたり実質 GDP 成長率に、マイナスで有意な結果となっている。よって、予想される係数は負である。

・第 3 節 推計結果

記述統計量と推計の結果は以下の表 1、2 のとおりである。

表 1 基本統計量（筆者作成）

	平均	中央値（メジアン）	標準偏差	最小	最大
一人あたり実質GDP成長率	0.95	1.3	3.35	-14.2	24.5
ジェンダーギャップ指数	0.73	0.73	0.05	0.62	0.85
生産年齢人口	-0.18	-0.2	0.26	-0.81	1.05
失業率	8.34	7.3	4.45	2.73	27.5
国民一人当たり所得	36239.1	36029.3	12898.4	9968.1	72336.7

表 2 推計結果（筆者作成）

被説明変数	一人あたり実質GDP成長率		
変数名	係数	標準誤差	t
ジェンダーギャップ指数（一期前）	42.65423***	14.08	3.03
生産年齢人口比率上昇率	-0.25	1.23	-0.20
失業率	-0.21	0.11	-1.92
国民一人当たり所得（一期前）	0.000057*	0.00007	0.81
定数項	-30.40	10.05	-3.02
標本数	306.00		
Adjusted R-squared	0.09		
Correlated Random Effect - Hausman Test			
Test Summary	X ² 統計量	x ² .d.f	P値
Cross-section random	16.61	4.00	0.00

分析の結果、有意水準 1%以内で有意であったのは一期前のジェンダー・ギャップ指数であり、有意水準 10%以内で有意であったのは失業率であった。一期前の国民一人あたり所得と生産年齢人口比率上昇率については統計的に有意ではないという結果になった。失業率は負の値で有意という結果であり、予想される符号条件と一致した。故に失業率が上昇すると一人あたり実質 GDP 成長率が低下することが確認できる。また、本稿では男女格差が縮小すると経済成長が促進されるという仮説を基に分析を行ったところ、一期前のジェンダー・ギャップ指数の係数は正に有意であり、仮説は立証された。

以上の結果から、男女格差が縮小する、つまり、ジェンダー・ギャップ指数が上昇すると経済発展につながる可能性が支持された。よって、次章では経済発展を促進させるため、ジェンダー・ギャップ指数を上昇させる政策について考えていく。

第4章 政策提言

第1節 政策提言の方向性

第3章では、「男女格差が小さくなり、ジェンダー・ギャップ指数が上昇すると、一人当たり実質 GDP も上昇する」という仮説を基に、一人あたり実質 GDP 成長率を被説明変数に、ジェンダー・ギャップ指数とその他変数を説明変数に用い、ジェンダー・ギャップ指数が経済成長に与える影響を分析した。

結果は、ジェンダー・ギャップ指数は 1%有意水準で、係数は正の値であった。この結果より上記の仮説は立証され、ジェンダー・ギャップ指数は一人あたり実質 GDP に正の影響を与える可能性があるということが示された。よって、以下では日本経済のさらなる成長を促すために、女性管理職割合と女性国会議員割合に着目した、ジェンダー・ギャップ指数を上昇させる政策について記述していく。

第2節 政策提言

第1項 クォータ制

まず、クォータ制について簡単に記述する。クォータ制とは政治や企業のような社会的組織において、人種や性別などを基準に、一定の割合の人数をマイノリティに割り当てる制度のことである。例えば、国会の議席のうち 30%を女性に割り当てるといったように、強制力をもって格差是正を図る制度である。現在では主に、女性議員を増加させ、女性の政治参画を促す目的や、女性社員や女性管理職を増加させ、女性の社会進出を促す目的で欧米を中心に多くの国で採用されている。

海外ではどのようなクォータ制が導入されているのか、以下では韓国の選挙への取り組みと、ノルウェーの企業へ取り組みの例を示す。

・韓国

韓国の選挙制度であるが、小選挙区比例代表並立制を採用している。韓国では、2005 年の公職選挙法改正により、比例代表部分において候補者に占める女性の割合を 50%にすること、名簿の奇数順位を女性にすることが定められた。また、小選挙区における候補者について、30%を女性とする努力義務を、各政党に課している。このようなクォータ制を導入したことで、日本よりも女性議員が少なかったが、現在では、日本の割合を上回っている。

・ノルウェー

ノルウェーでは 2003 年に「取締役の割合を男女共に 40%以上」を国営企業や複数の州で活動する企業に義務づけた。また、2005 年には対象の企業を上場企業までに拡大し、女性役員のさらなる増加を促している。企業が「取締役の割合を男女共に 40%以上」を遵守できない場合はその企業の解散や企業名の公表などの制裁を科すことで、この制度に強制力を持たせている。この企業の役員登用に対するクォータ制の導入によって、現在ノルウェーでは女性管理職の割合は 30%を超え、世界でも上位の割合となっている。

第2項 政策提言①

・概要

衆議院選挙の比例区、また、衆議院選挙候補者において、クオータ制を導入することを提言する。具体的には、衆議院選挙の比例区と衆議院候補者にクオータ制を適用し、女性議員の増加を図る。しかし、ただ比例区の名簿の一定の割合を女性に割り当てただけでは、名簿の下位に女性が割り当てられ、女性議員の上昇の妨げになることが考えられるので、名簿の一定の割合を女性に割り当てたうえで、男女交互に名前を記載していく。

・提言する理由と期待される効果

日本の女性活躍が一向に進展しない原因として、政策や法律の作成の場である国会に、女性議員が少ないことが挙げられる。「The Global Gender Gap Report 2021」で発表された日本の国会議員（衆議院）の男女比のジェンダー・ギャップ指数のスコアは0.11と非常に低い水準であった。また、2021年10月に行われた衆議院総選挙では定数465議席のうち女性が当選したのはわずか45議席、全体の9.7%であり、前回の選挙時と比べても改善されている様子は見られなかった。このような国会議員に占める女性の割合の低迷により、女性視点の政策や法律が生まれる可能性が低くなっていると考えられる。結果、女性が働きやすい環境の整備が一向に整わず、女性の能力が最大限に発揮されないことによって、経済が停滞してしまう可能性がある。以上を踏まえ、私たちは、日本の経済をさらに成長させるには女性国会議員の数を増加させ、ジェンダー・ギャップ指数を上昇させることが必要であると考えた。そこで、衆議院選挙の比例区、候補者においてクオータ制を導入すべきであると考えた。

例えば、韓国と同様のクオータ制を導入する場合を考える。まず、比例代表の部分に50%のクオータを適用する。この時、比例代表の部分の議席は全部で176議席であるので、最大88人の女性議員が誕生する。次に、候補者のうち30%を女性に割り当てる。2021年10月の衆議院選挙候補者1051人であったので、女性の候補者は約315人となる。2021年10月の選挙では、女性候補者数は186人、その中で小選挙区当選者は24人で候補者のうち約13%が小選挙区で当選した。315人の女性候補者がこの13%の確率で当選すると仮定すると、小選挙区では約41人の女性が当選する。よって、最大で合計129人の女性議員が誕生し、衆議院議員の男女比の偏りは大幅に改善される。

あくまで、上記のクオータ制の割合は例であるが、衆議院議員に占める女性の割合が非常に低い日本において、低い割合のクオータ制を導入するだけでも女性議員の数は上昇し、ジェンダー・ギャップ指数の改善が図れると考えられる。また、女性国会議員が増加することは女性関連法案の数の上昇にもつながり、女性が働きやすい環境が整備されることで、女性の能力が最大限に発揮され、経済の成長にもつながると考えられる。

・実現可能性

国政レベルでのクオータ制であるが、海外では多くの国が導入している。2020年時点で、議席のうち一定数を割り当てる議席割当制を26カ国、候補者の一定の割合を女性または男女に割り当てる候補者クオータ制を60カ国、政党が議員候補者の一定割合を女性または男女に割り当てる政党によるクオータ制を55カ国が採用しており、クオータ制を導入していない国の方が少ない。また、クオータ制導入には特に予算がかからないことが予想される。さらに、韓国でクオータ制が実現した背景として女性団体による運動があった。現在国内では、男女格差が問題視され改善しようとする風潮が存在することや、政府も女性が活躍する社会を目指していることから国政選挙におけるクオータ制の導入は不可能ではない

と考えられる。

第3項 政策提言②

・概要

上場企業に対して、企業の採用段階にクォータ制を導入することを提言する。国が企業に対して、採用する女性の割合を一定の割合に定めることで、企業内の女性社員の割合が上昇する。そして、企業の女性社員の割合を高め、女性が昇進する機会を増加させることで、管理職に占める女性の割合の上昇を図る。

・提言する理由と期待される効果

現状分析でも述べた様に、情報化が進む現代で、力仕事よりも頭を使うような仕事主流になっている中、管理職に就くのは男性ばかりである。女性活躍推進法で、政府が、企業に対し、管理職に占める女性比率の公表を求めた影響もあり、上場企業の役員に占める女性の割合や、階級別役職者に占める女性の割合は上昇傾向にある。しかし、「The Global Gender Gap Report 2021」で発表された役員・管理職の男女比のスコアは0.173と非常に低い水準であり、管理職に占める女性の割合は改善されていない。この現状の原因として、採用段階で能力の高い女性が落とされている、また、企業に女性が少ないことによって、女性が管理職になる確率が落ちていることが考えられる。男性よりも能力が高い女性が管理職に昇進できないことで、企業の生産性が落ち、経済の成長が滞っている可能性がある。

そこで、日本経済の成長をさらに促進させるために、女性管理職の割合を上昇させ、ジェンダー・ギャップ指数を引き上げることが必要であると感じ、上記の政策を提言する。

企業内の女性の割合が上昇することで、昇進の競争に参加する女性が増加し、女性が管理職になる確率が上がり、女性の管理職増加につながる。また、川口（2012）では、女性管理職が多い企業では、女性の昇進意欲が高くなることが示されており、女性の管理職の増加は、周りの女性に好影響を与え、女性の管理職がさらに増加するといった好循環が生まれる。さらに、本来男性が就くはずであった管理職のポストに、競争を勝ち抜いた、男性よりも能力が高い女性が就くことで、能力の劣る男性が管理職に就いていたときよりも企業の生産性が上昇すると考えられる。能力が高い女性が管理職に就いた結果、経済にも好影響を与えるのである。ここで、ノルウェーのような管理職登用に直接クォータ制を導入した方が、管理職に占める女性割合は改善されやすいのではないかとこの声が挙がるのが考えられる。しかし、ノルウェーのような女性の社会進出が進む欧米の国々では1900年代後半あたりから女性の社会進出を進める運動や活動が展開されており、2000年代あたりから本格的に女性の社会進出を意識し始めた日本とは、女性の仕事の経験値や能力には差があるはずである。よって、いきなり管理職登用に直接クォータ制を導入してしまうと、男性よりも能力が劣る女性が管理職についてしまう恐れがあり、これは企業にも経済にも悪影響である。企業の採用段階にクォータ制を導入することは女性管理職増加だけではなく、競争に参加することでの女性の人材育成にもつながると考えられる。

以上より、企業の採用段階にクォータ制を導入することで、単に女性管理職が増加するだけではなく、男性よりも能力が高い女性管理職が生まれ、企業にも経済にも好影響を与えるのである。

・実現可能性

日本では出産や育児で離職し、昇進の機会が遅れる、昇進の機会を逃してしまう女性が

多い。この現状では、企業内の女性の割合を増加させても効果は薄く、実現可能性も低い。しかし、欧米では、女性議員の上昇を図った後に、管理職登用へのクォータ制を導入している国が多く、日本でも第 2 項で述べた政策を実現し、両立支援策などの政策が充実した場合、この政策の実現可能性は大幅に上昇すると考えられる。故に、この政策は第 2 項で述べた政策の実現の後に実現することが妥当である。

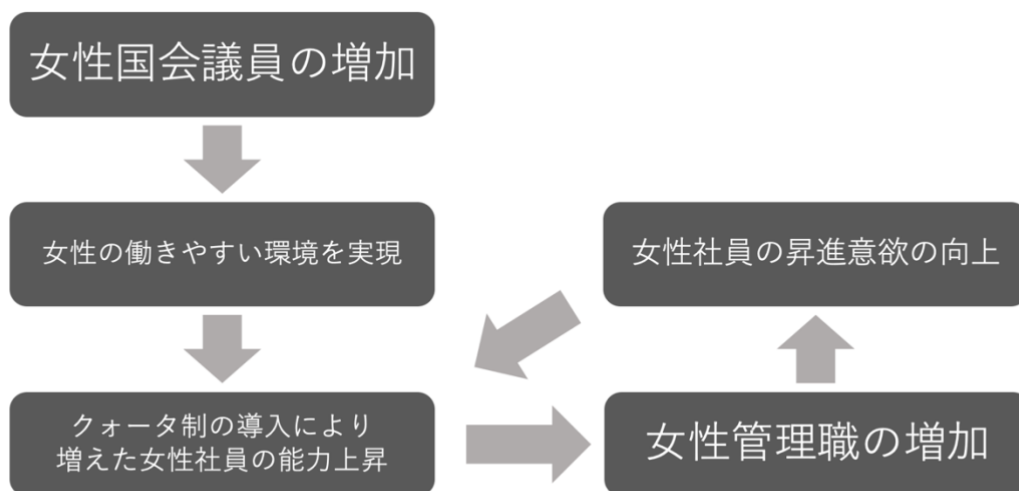
第 3 節 政策提言のまとめ

衆議院選挙の比例区、また、候補者にクォータ制を導入することで女性議員の割合の上昇が期待される。女性議員の増加は両立支援策などの、女性が働きやすい環境を作る政策の策定につながり、結果として、女性の能力がより発揮されることとなり、経済の成長につながる。

また、企業の採用段階へのクォータ制を導入することで、女性が昇進の機会を得る確率が上昇し、女性の管理職割合が上昇する。女性管理職が増加すると、周りの女性の昇進意欲が高まり、さらに女性管理職がうまれるという効果が期待される。そして、男性よりも能力が高い女性が競争を勝ち抜いて管理職に就くことで、経済のさらなる成長が期待できる。

図 6 で示すように、政策の優先順位であるが、衆議院におけるクォータ制の導入を優先すべきであると考ええる。女性議員の増加により、女性が働きやすい環境が整備されてからの方が、女性が昇進の機会をものにしやすいからである。また、企業の採用段階でのクォータ制を導入するにあたって、国会に女性が多い方が、実現可能性が高まると考えられる。

図 6 政策提言のイメージ（筆者作成）



以上の政策により、男女格差が縮小し、ジェンダー・ギャップ指数は引き上げられ、日本の経済はさらに成長していくと考えられる。

おわりに

本稿では、現状分析で示したような管理職の男女比や国会議員の男女比における男女格差と経済の関係性について検証した。検証により、男女格差の縮小は経済に好影響を及ぼすという結果が得られ、以下の2つの政策提言を行った。

- ①衆議院選挙の比例区、また、衆議院選挙候補者におけるクオータ制の導入
- ②上場企業に対する、企業の採用段階におけるクオータ制の導入

①の政策により女性議員が増加し、両立支援策のような女性の活躍を後押しする政策が充実すると考えられる。その上で、②の政策により、女性管理職の増加、能力の高い女性が管理職に就く可能性が期待できる。実証分析で、ジェンダー・ギャップ指数が上昇すると、経済成長につながることを示されたため、これらの政策により男女格差が縮小することで、日本の経済はより成長すると考えられる。

しかし、男女格差が生じてしまうことには、各企業の女性への対応や、日本の女性の昇進意欲などの特性、男性の女性に対する意識のような意識的なものが関係してくるはずである。本稿では、そのような部分を補うことができず、意識的なものも含めた分析を行うことが今後の研究課題である。

これらの政策提言によって、女性が働きやすい環境が整備され、女性の社会進出が進み、日本の経済がさらに発展することを期待したい。

先行研究・参考文献

先行研究

- World Development Report, 2012. “Gender Equality and Development.” Washington: World Bank.
- 安田宏樹(2015)「大学4年生の成績に関する男女間差異」
- IMF Working Paper. ” Gender Inequality and Economic Growth: Evidence from Industry-Level Data” .” Ata Can Bertay, Ljubica Dordevic, and Can Sever”
- Galor, O., and D.N. Weil, 1996. “The Gender Gap, Fertility, and Growth,” American Economic

参考文献

- RECRUIT 「どうなる？女性の社会進出とクォータ制」
(https://www.directrecruiting.jp/topics/knowhow/category_010464/detail_0027.html) 9月1日 データ取得
- 川口 章 (2012) 「昇進意欲の男女比較」
- 朝日新聞「女性議員の割合、日本は166位 世界平均は倍増25%」
- 獨協大学 木原隆司 (2007) 「東アジアの高齢化と金融資本市場再考」
- NBER WORKING PAPER SERIES. ” GLOBAL DEMOGRAPHIC CHANGE: DIMENSIONS AND ECONOMIC SIGNIFICANCE” .” David E. Bloom, David Canning”

データ出典

- 男女共同参画局「男女共同参画白書 令和3年版」
(https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-02-13.html) 9月1日 データ取得
- 男女共同参画局「男女共同参画白書（概要版）平成30年度版」
(https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h30/gaiyou/html/honpen/b1_s01.html) 9月1日 データ取得
- 内閣府宇宙政策委員会基本政策部会「2060年の世界および日本経済の行方」
(<https://www8.cao.go.jp/space/committee/01-kihon/kihon-dai5/siryou2-1.pdf>) 9月1日 データ取得
- OECD「Unemployment rate」(<https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>) 9月1日 データ取得
- OECD「Working age population」(<https://data.oecd.org/pop/working-age-population.htm>) 9月1日 データ取得
- OECD「Gross national income」(<https://data.oecd.org/natincome/gross-national-income.htm>) 9月1日 データ取得
- United Nations Statistics Division 「Basic Data Selection」
(<https://unstats.un.org/unsd/snaama/Basic>) 9月1日 データ取得
- WORLD ECONOMIC FORUM「Global Gender Gap Report」
(<https://www.weforum.org/search?query=global+gender+gap>)

9 月 1 日 データ取得

URL は全て 2021 年 11 月 10 日最終閲覧