就労のジェンダー平等と育休環境のあるべき姿

調査部　上席主任研究員　藤波　匠

目　　次

１．はじめに

２．なぜ「共働き・共育て」が必要とされるのか

３．男性育休の取得を阻む壁
（1）短期にとどまる男性育休
（2）男性が育休を取得しない理由

４．雇用慣行におけるジェンダーギャップの状況
（1）業種によるジェンダーギャップの状況はまちまち
（2）業種毎の雇用形態に見合った対策を
（3）都道府県別ジェンダーギャップ

５．官民それぞれの役割
（1）政府・行政の役割
（2）企業の取り組み

６．おわりに

要　　約

政府は、少子化対策および女性活躍の観点から「共働き・共育て」社会の構築を目指し、育休制度の充実などに力を入れている。「共働き」の視点では、結婚・子育て期の女性の就労率が低下するM字カーブはほぼ消滅しており、政府の目論見はおおむね達成されつつあるように見える。

一方、「共育て」の方は、過去10年で夫婦がそれぞれ「家事・育児」に費やす時間に大きな変化は見られず、女性が主にそれらを担う状況にある。女性の労働時間が伸びる状況下、「家事・育児」の負担が女性の重荷になっており、そうした状況が結婚・出産に対する女性の意欲の低下をもたらす一因となっているとみられる。政府は育休制度の充実に力を入れており、とりわけ男性の育休取得促進を図っているものの、男性の育休取得率は2022年実績で17％にとどまり、取得者でも過半数が２週間以内の短期が中心である（2021年実績）。

近年では、男性に育休取得を推奨する企業が増えてきたこともあり、今後男性の育休取得率は上昇してくることが期待されるものの、取得期間については女性と同水準に至るには相当の時間を要することが見込まれる。その一因として、職場に依然として残る男性が長期の休暇を取得しづらい雰囲気や、雇用慣行におけるジェンダーギャップの存在がある。とりわけ賃金や昇進、正規雇用比率に見られる男性優位の状況や、主にこれまで男性が担ってきた長時間労働を前提とした働き方が改善されない状況では、妻が家事・育児を担い、夫が仕事に注力するという構図を崩すことは容易ではないとみられる。

賃金や昇進、正規雇用など、雇用慣行に見られるジェンダーギャップは、業種による差異が明確で、その対策も業種により異なるものが求められる。例えば、非正規女性への依存度の高い「宿泊業，飲食サービス業」では、正規職として働いている女性と男性の賃金や昇進に関する格差は小さい傾向にあるため、非正規女性のスムースな正規転換が課題となる。一方、非正規女性の少ない「金融業，保険業」では、正規職として働く女性と男性の格差が大きい傾向にあるため、正規職女性の賃金引き上げや役職者への登用などに注力していくことが必要となる。各社が自らのジェンダーギャップの状況を見極めたうえで、適切な対策を講じることが必要である。

行政は、長期休暇者の出現によって厳しい人繰りが予想される中小企業においても、男性の育休取得を促進するため、企業のDXや設備投資を支援し、省力化を後押しすることが必要となる。加えて、例えば明らかな男女格差が生じている管理職登用の状況を改善するために、各企業で女性登用に数値目標を設定したうえで、実質的に男女が等しく企業運営にかかわることを可能とするため、ある局面においては意図して女性が有利になるよう扱うポジティブアクションの導入を促すことも必要となろう。

１．はじめに

政府は、少子化対策および女性活躍の観点から「共働き･共育て」社会の構築を目指し、雇用慣行の改善や育休制度の充実に力を入れている。「共働き」の視点では、女性雇用の質を問わなければ、以前みられていた結婚･子育て期の女性の就労率が低下するM字カーブはほぼ消滅しており、政府の目論見はおおむね達成されつつあるように見える。

一方、「共育て」の方は、必ずしも進展がみられている状況にはない。家庭内で女性が「家事･育児･介護」に費やす時間は過去10年でほとんど減っておらず、主に女性が担う状況に変化は生じていない。男性の家事･育児への参加を示すメルクマールとして注目度が高まる男性育休についても、近年取得率が高まっているとはいえ、2022年実績で17％に過ぎず、その多くが依然として２週間以内の短期にとどまる。

こうした状況を踏まえ、近年、政府はとりわけ男性の育休取得支援に力を入れており、制度としては女性と同水準の長期にわたる取得が可能な状況を整備した。すでに、ユニセフが日本の育休制度は先進諸国のなかでもっとも優れていると評する状況にある。加えて、大手企業（従業員1,000人以上）に対しては、2023年から男性の育休取得率の開示を義務付けるとともに、現在法案が審議中となっている子ども･子育て支援法の改正法案（注１）には、育休期間中の所得補償を手取り10割相当に引き上げること（１カ月間）を盛り込むなど、男性の育児参加を促す取り組みが矢継ぎ早に打ち出されている。

今後男性の育休取得率は上昇してくることが期待されるものの、取得期間については女性と同水準に至るには相当の時間を要することが見込まれる。その一因として、職場に依然として残る男性が取得しづらい雰囲気や、雇用慣行におけるジェンダーギャップの存在がある。人手不足の折、男性社員が長期に職場を離脱することが容易でないことはもちろん、依然として残る雇用慣行上の男女格差や残業前提の長時間労働の見直しが進まない状況などから、結果的に妻が家事･育児を担い、夫が仕事に注力するという構図を崩すことは容易ではないとみられる。

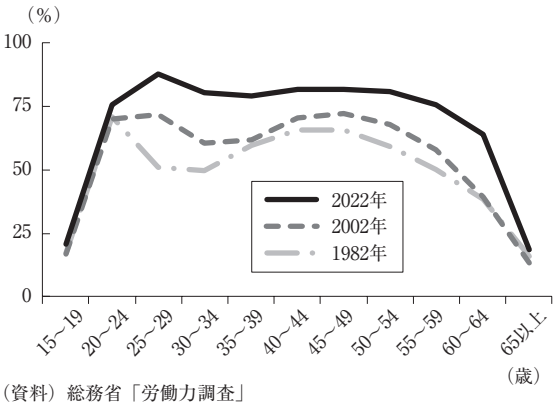
本稿では、「共働き･共育て」社会を構築するうえで、就労環境のジェンダー平等を実現していくことが重要であり、企業の役割などについて示すとともに、地方における行政や経済団体などによる企業への働きかけの重要性などについて考える。

（注１）２月16日、閣議決定。岸田政権における子育て支援策を法制化したもので、（１）ライフステージを通じた経済的支援の強化、（２）すべてのこども･子育て世帯への支援の拡充、（３）共働き･共育ての推進、を３本柱としている。

２．なぜ「共働き･共育て」が必要とされるのか

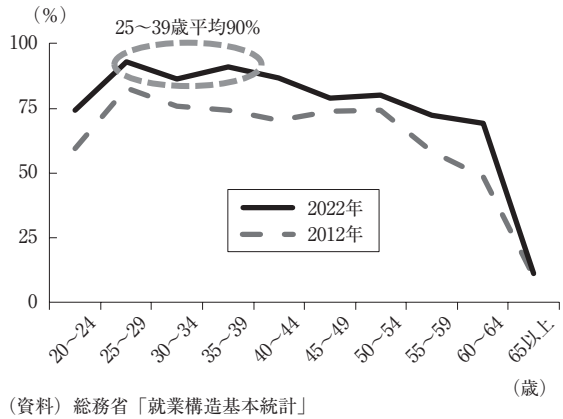
近年、とくに若い年齢層の女性の労働力率が上昇している。以前みられていた25～39歳で労働力人口比率が低下するM字カーブは、ほぼ消滅している（図表１）。結婚や出産を経ても仕事を続ける女性が多い。有配偶者に限ってみても、25～39歳の平均有業率は90％に達しており（図表２）、若い世代では、いわゆる専業主婦が10％未満となっている状況が認められる。女性雇用の質の面からは、非正規が多く賃金も男性よりも低く抑えられているなど、改善が十分進んでいるとは言えないものの、量の面からは、男女がともに働く「共働き」の社会の実現は近づきつつある。

（図表１）年齢階級別、女性の労働力人口比率



（資料）総務省「労働力調査」

（図表２）有配偶女性の有業率

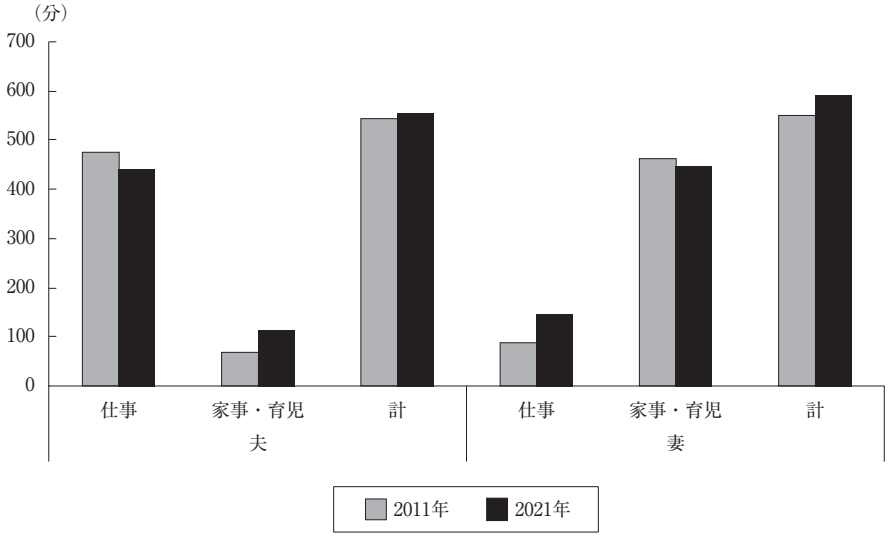


（資料）総務省「就業構造基本統計」

働く女性が増えている理由として、男性の実質所得の伸びが若い世代ほど低下していることなどを背景とした経済的な要因のほか（藤波［2022］）、４年制大学への女性の進学率の上昇がある。男性の進学率が、60％に近づき伸びが鈍る一方、女性の伸びは堅調で、2018年に50％を超え、男性に迫りつつある。女性の場合は短期大学への進学者も多く、４年制大学と短期大学の進学者を合わせると、進学率は男性の４年制大学への進学率と同水準となる。女性の大学進学率が上昇していることで、就職や仕事の選択に際して、自らのキャリアや専門性を活かせる職場を求める動きが若い女性の労働力人口比率押し上げの一因となっているとみられる。

働く女性が増える一方、家庭内での役割分担は従前と大きくは変わっておらず、家事･育児･介護を主に女性が担っている構図に変化は見られない。過去10年、子どもがいる世帯の妻は、労働時間が伸びた一方で、家事･育児に費やす時間は減っていない。一方男性は、この10年で仕事の時間を少しセーブし、家事･育児の時間を増やす傾向にあるものの、仕事と家事･育児の時間の合計でみると、夫の２％の伸びに対し、妻は７％以上伸びており、女性の負担の高まりは明らかである（図表３）。

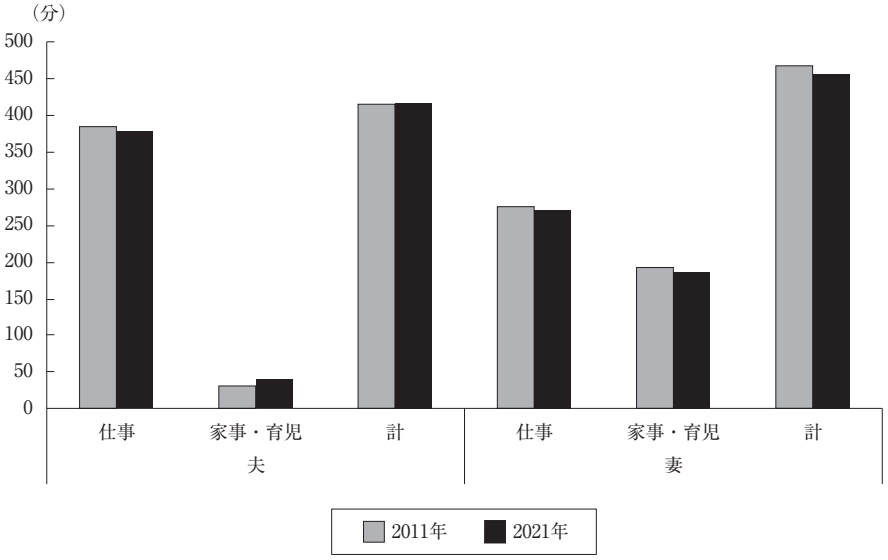
（図表３）６歳未満の子どものいる世帯の夫婦の時間の使い方（仕事と家事・育児のみ）



（資料）総務省「社会生活基本調査」
（注）１日平均。

なお、子どものいない夫婦のみ世帯では、この10年間でほとんど男女の時間の使い方に変化は見られず、依然として妻が家事･育児を主に担い、夫が仕事をする構図が存続している（図表４）。

（図表４）夫婦のみの共働き世帯の夫婦の時間の使い方（仕事と家事・育児のみ）



（資料）総務省「社会生活基本調査」
（注）１日平均。

働く女性が増える状況下、先行研究は、女性に偏る家事育児の負担を軽減することが少子化対策として有効であるとしており、女性の安定的な雇用環境の整備と男性育休の取得推進などが重要と考えられる。

男性が「家事･育児時間なし」の世帯では、「家事･育児に参加する」世帯に比べて、明らかに第２子以降の出生が少ない（少子化社会対策白書［2022］）。このことから、男性の家事･育児参加を促すことは、少子化対策として重要であることが分かる。

また、正規雇用で働く女性は、育休制度が充実すると、結婚への意欲が高まることが分かっている（佐藤［2014］）。佐藤は、正規雇用で働く女性ほど結婚、出産後も継続して就業する意思が強く、離職による機会費用も高いため、育児休業制度による効果が大きいとしている。近年は、正規職で働く女性が増えていることから、育休制度を充実させることが少子化対策として有効であると考えられる。

加えて、育休を取得した男性は、その後の家事･育児（主に家事）にも積極的に参加する傾向がある（長沼ら［2014］）。長沼らは、男性の育休取得のきっかけの違いによる男性の家事･育児参加の状況の差異についても分析している。その決め手となったきっかけが、自ら希望して育休を取得した場合や、配偶者が取得を希望した場合には、平日の家事･育児時間が有意に長く、担当する家事･育児の数も多くなるとしている。対照的に、会社からの勧めが最も大きなきっかけとなって育休を取得した場合には、家事･育児時間に影響がないことが示されている（注２）。男性育休は、その後の家事育児への参加にプラスに働くことはもちろんであるが、育休取得のきっかけが、自ら、あるいは配偶者の勧めなど、自主的因子が強いほど、その効果は大きいことが分かる。したがって、企業が男性育休の制度を充実させることは重

要であるが、取得する男性がその意義を理解し、自ら取得するように促す意識改革が、より根本的な取り組みとして求められていると言えよう。

以上のような先行研究などをもとに、男性育休の取得率の上昇、取得期間の長期化を図ることは、男性の家事･育児への参加を促すうえで、いわば「ボウリングの１番ピン（注３）」であるという指摘もある（NPO法人ファザーリング･ジャパン安藤氏）。少子化対策の取り組みとして、男性育休をはじめ、男性が家事･育児に積極的に参加し、女性の負荷軽減を図ることによって、「共働き･共育て」社会の構築を目指すことが重要と考えられる。政府は、出生数の減少に歯止めをかけるために、「共働き･共育て」社会の構築を目指し、育休制度の充実に力を入れてきた。次章では、男性の育休取得を阻む「壁」についてみていくことにする。

（注２）育休を取っても育児にかかわらない男性が多いことを評して、「とるだけ育休」という表現がなされるが、会社のルールだから取るという「とらされ育休」の場合、「とるだけ育休」となりやすいことを示唆している。
（注３）ボウリングにおいて、一番ピンを倒すと連鎖的に次々と他のピンが倒れる様子を、育休と男性の家事･育児参加の関係に例えている。

３．男性育休の取得を阻む壁

(1) 短期にとどまる男性育休

制度的には、すでに日本の男性育休制度は世界でもトップクラスの状況にある。男女とも賃金100％換算で30週以上の育休を取ることが可能となっている（図表５）。賃金100％換算とは、賃金補填80％で10週間取得可能な育休制度の場合、10週×0.8で８週間と計算される。制度上、わが国の賃金100％換算の育休期間は、OECD諸国中、女性では中位となる約36週（産休を含む、注４）にとどまるものの、男性に関しては最も長い約32週間となり、男女がほぼ同期間の取得が可能となっている。

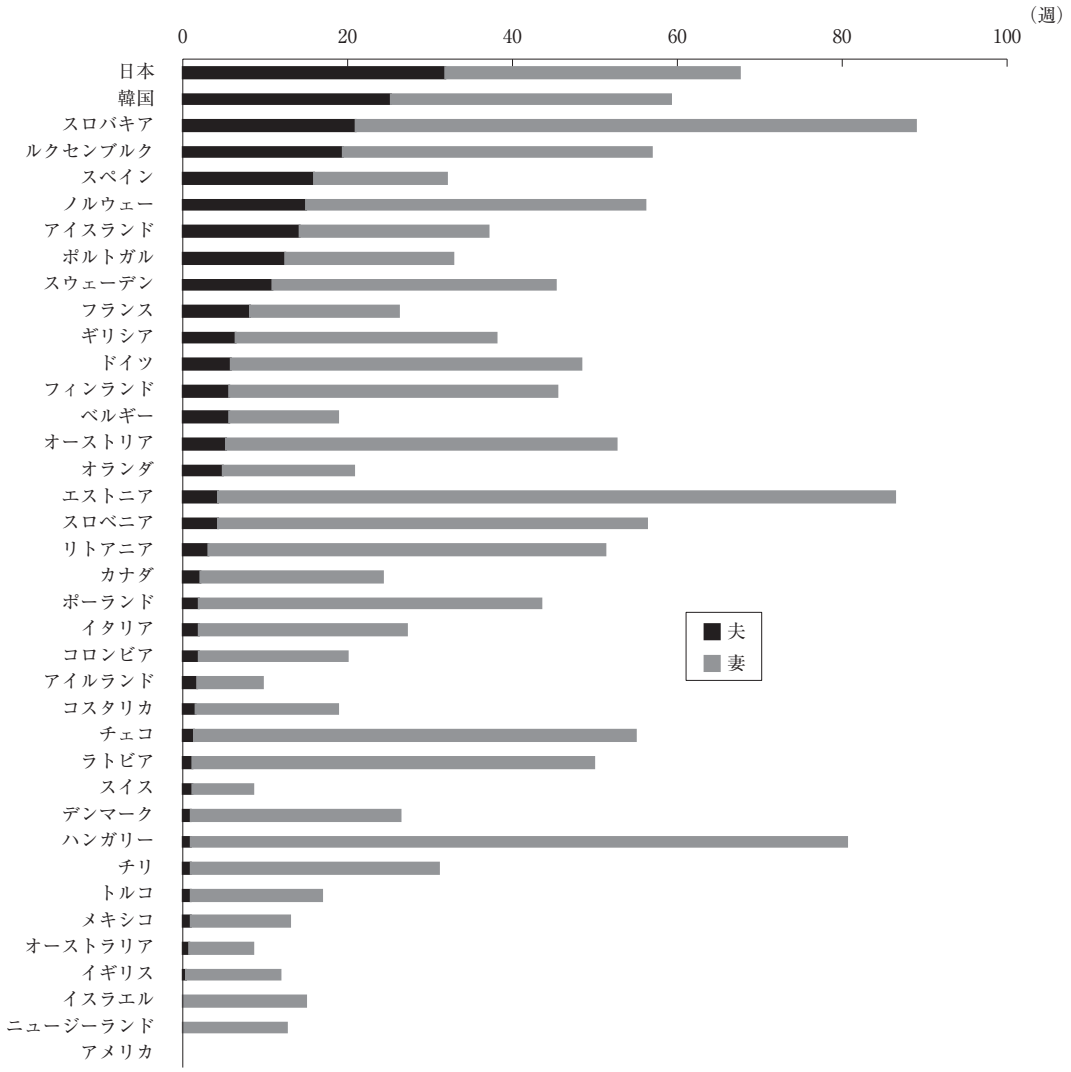
ただし、男性の育休取得率、取得期間とも改善傾向にあるものの、取得率は17％（注５）、取得期間は過半数が２週間以内と短期にとどまる（図表６、図表７）。女性では、取得率が８割以上、取得期間は大半が10カ月以上であることと好対照である。

なお、政府が2023年に策定した「こども未来戦略」では、男性の育児休業取得率の目標値を次のように定めている。

└2025 年 公務員 85％（１週間以上の取得率）、民間 50％
└2030 年 公務員 85％（２週間以上の取得率）、民間 85％

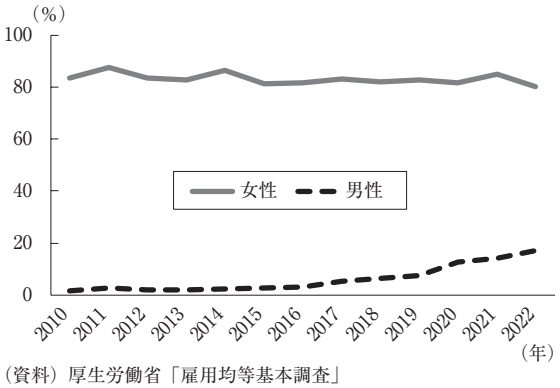
すなわち、民間企業において、取得期間を問わず、とりあえず取得率だけでも2030年までに男女同水準とすることを目指しているのである。なぜ男性の長期の育休取得が困難であるのか。男性の育休取得推進には、企業における育休制度の導入だけでは乗り越えられない雇用慣行の様々な壁が存在しているためである。

（図表５）賃金補填を伴う育休取得可能期間（賃金100％換算）



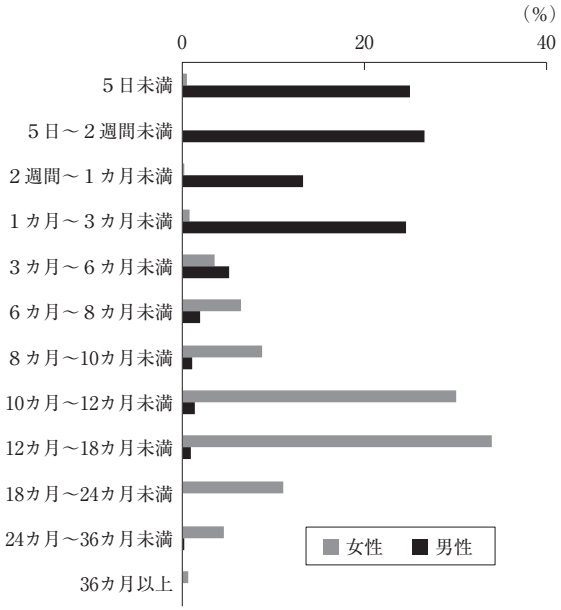
（資料）OECD「Family Database」
（注）育休期間は、単純な期間だけでなく、賃金補填率で補正している。10週間、賃金補填率50％で育休が取得できる制度であれば、５週間となる。男女とも育休期間には、産休も含む。スロバキアは2018年時点では男性育休に関する制度がなかったが、その後制度化され、男女トータルで最も育休制度が充実していることになった。韓国も、最近男性育休の期間を延長した。

（図表６）男女別、育休取得率の推移（2022年）



（資料）厚生労働省「雇用均等基本調査」

（図表７）男女別、育休取得者の取得期間（2021年）

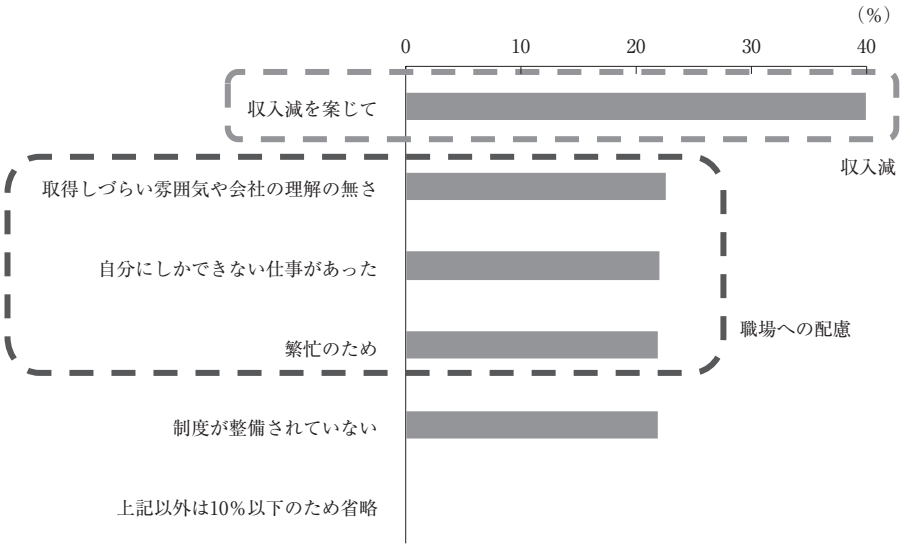


（資料）厚生労働省「雇用均等基本調査」

(2) 男性が育休を取得しない理由

厚生労働省の調査によれば、男性が育休を取得しなかった理由は、①収入減を案じて、②職場への配慮、の二つに大別される（図表８）。

（図表８）男性が育休を取得しない理由（複数回答可）



（資料）厚生労働省「令和５年仕事と育児等の両立支援に関するアンケート調査報告書〈労働者調査〉」
（注）末っ子の養育に関して。選択肢は簡略化した。

A. 収入減

育休期間中は、正規、非正規にかかわらず、雇用保険に加入していれば、育児休業給付金が給付される。育児休業の開始日から180日目までは、休業開始時賃金日額の67％、181日目以降は50％が給付される。67％給付されると、手取りではおおむね８割程度となるとされるが、現在審議中の子ども･子育て支援法改正法案では、これを１カ月間、手取り10割にする加算案が盛り込まれている。もっとも、法案が成立しても、２カ月目からは加算が無くなるため、育児休業を取得すれば、収入が減少することになる。

男性が育休を取得しない理由としている収入減については、こうした育休期間中の所得減という比較的短期の話だけではなく、長期間休むことによる昇進の遅れやポジションの不安定化などによって予想される、将来の昇給や昇進に対するネガティブな影響も案じている可能性がある。依然として雇用慣行には、賃金水準や昇進スピード、正規･非正規など、様々なジェンダーギャップが残存しており、子育ては女性の仕事というアンコンシャス･バイアスと相まって、主に女性が育休を取得するという判断となりやすい状況にあることは否めない。

そもそも、わが国の場合、夫婦で夫の方が年上であることが多いことから、同一の労働環境で働いていたとしても、賃金水準等で格差が生じやすい環境にある。現状では、賃金が高く、将来の昇進の可能性が高い男性が会社に残り、長時間労働に従事する一方、女性が制度枠一杯まで育休を取得する方が、家計全体で見たときに合理的な判断となりやすい。

実際、先行研究によれば（中里［2023］）、長い育休を取得した夫を持つ妻の特徴として、正社員であることや収入が多いという傾向がみられるという。雇用慣行のジェンダーギャップを解消し、非正規雇用の正規化や女性の賃金引き上げ、昇進に関する男女平等など、質的な共働き環境の整備を図ることが、「共育て」を後押しすることにつながろう。

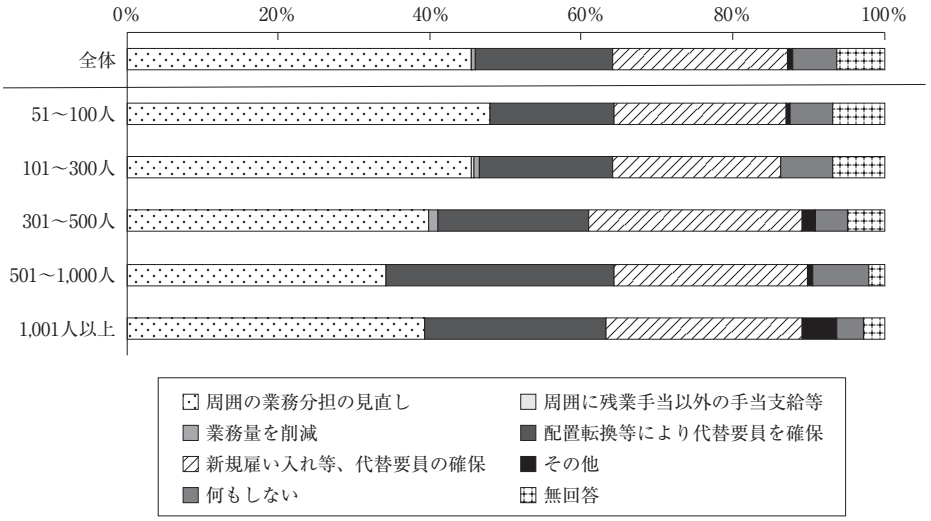
企業には、男性に育休取得を推奨することはもちろん、こうした根強く残る雇用慣行のジェンダーギャップを解消することも求められる。なお､雇用慣行に見られるジェンダーギャップの実情については､次章で詳しく見ることとする。

B. 職場への配慮

図表８より、男性が育休を取得しない理由として、取得しづらい雰囲気などのほか、自分にしかできない仕事があることや繁忙のためなど､「職場や同僚への配慮」も一因となっている。その職場や同僚への配慮の背景には、育休取得者の業務をだれがカバーするのかという問題がある。

理想的には、新規採用や配置転換などによって代替要員を補充することが望ましいものの、現状とりわけ中小企業ではそうしたフレキシブルな人材活用は難しい状況にある。従業員規模が300人以下の企業では、半年以上の育休取得者が生じた場合の対応として､「周囲の業務分担の見直し」にとどまっている割合が45%を上回る一方、301人以上の企業では、４割を下回った（図表９）。小規模な事業者では、人員補充による対応が難しい状況になっているとみられる。人手不足の現状が、人員補充をより困難にしていると考えられる。

（図表９）半年以上の育児休業取得者がいる場合の職場の対応



（資料）厚生労働省「令和５年仕事と育児等の両立支援に関するアンケート調査報告書〈企業調査〉」
（注）「取得者や利用者はいない」を除く。選択肢は簡略化した。

「周囲の業務分担の見直し」は、育休取得者の業務を残る従業員に割り振ったということを意味している。当然、周囲の従業員の負荷は高まるとみられ、こうしたことが育休取得希望者の「職場や同僚への配慮」を生み、育休取得率の低さの一つの要因となっていると考えられる。職場や同僚への配慮という面では、最近女性社員では一般的となってきた時短勤務を男性が取得する場合も同様である。女性の働きやすさの確保ということで、正社員の時短勤務の導入に踏み切る企業が増えているが、現状、男性が時短勤務の適用を受けることについては、まだまだ一般的とは言えない。

今後、企業のマネジメント層にとって、育休に限らず、高齢社会を背景とした介護による休業や離職、社員自身の体調不良などによって長期休業者や時短勤務者が常時存在することを前提とした経営手腕が求められるようになる。人手不足の折、ハードルは高いものの、マネジメント層は絶えず人的配置に余裕を持たせることが求められ、政府や地方自治体は中小企業におけるDXや設備投資などによる生産性向上を促すことが求められる。

（注４）育休のみの場合、約26週。
（注５）賃金100％換算ではない。

４．雇用慣行におけるジェンダーギャップの状況

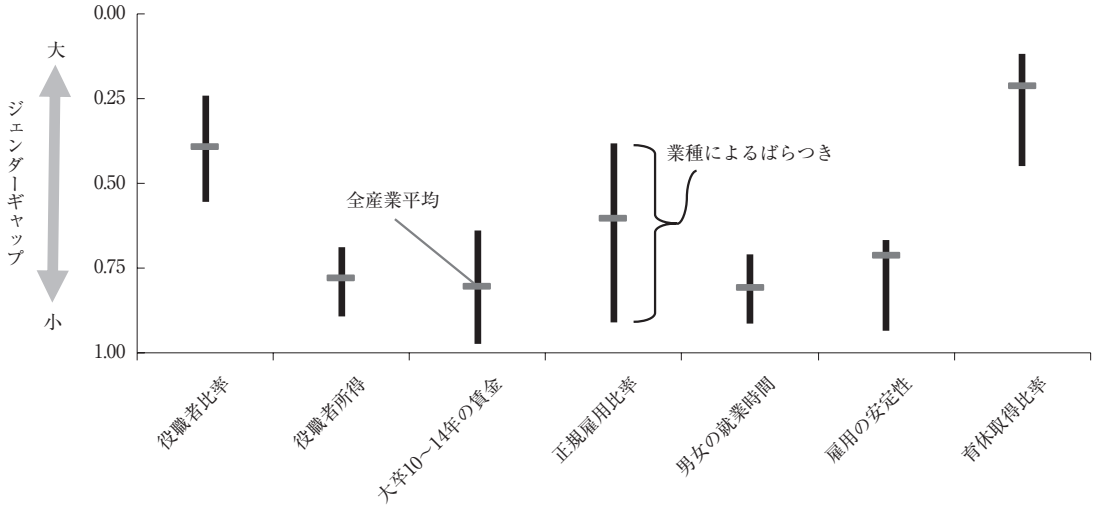
(1) 業種によるジェンダーギャップの状況はまちまち

「共働き、共育て」社会の実現に向け、育休の制度整備のみならず、女性の経済的地位の引き上げは不可欠である。まずは、ジェンダーギャップの状況を、産業別にみてみよう。

図表10は、雇用慣行におけるジェンダーギャップ指数を、業種別に示したものである。縦軸がジェンダーギャップの大きさを示しており、上に行くほどジェンダーギャップが大きいことを表し、一番下（1.00）は男女平等であることを意味する。各項目で、短い横棒で示しているのは、全産業平均であり、縦棒は

業種によるばらつきを表している。

（図表10）業種別、雇用慣行のジェンダーギャップ指数



（資料）各種公的データより日本総合研究所作成
（注）産業は大分類。

例えば「大卒10 ～ 14年の賃金」は、大卒10 ～ 14年目に該当する正規社員の賃金を男女で比較したものであり、全産業平均は0.81、業種によるばらつきは0.64 ～ 0.97である。すなわち、大卒10 ～ 14年目の中堅正規社員において、全産業平均で女性の賃金は男性の81％にとどまるものの、業種によるばらつきもあり、同じく97％とほとんど差異が生じていない業種（宿泊業，飲食サービス業）もあれば、64％と大きな格差が生じている業種（金融業，保険業）もある。

図表より、賃金や正規雇用比率では、ジェンダーギャップが小さい業種がある一方で、依然として大きなギャップが存在する業種もある。また、役職者比率（注６）では、全産業平均で0.39と全体的に大きな格差が認められ、しかももっともギャップが小さい業種（運輸業，郵便業）でも0.56にとどまる。どの産業においても、女性の管理職登用が進んでいないことを意味している。現状、一般社員における男女の賃金格差が小さいことに比べて、管理職･役職者への女性の登用が進んでいないことが分かる。

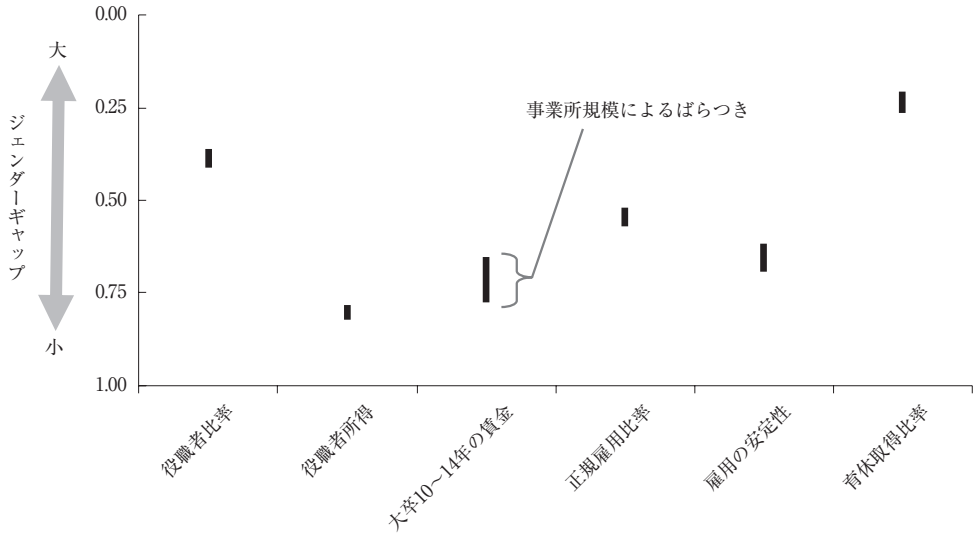
なお、育休取得比率のジェンダーギャップは、男性が女性の12 ～ 45％を示しており、最も男性育休が普及している「金融業，保険業」でも、男性の取得比率は女性の半数に届いていない。なお、ここでの育休取得人数は、あくまで人数であり、取得期間は考慮していない。

とりわけ「正規雇用比率」は、産業によるばらつきが顕著である。最もジェンダーギャップが大きい「宿泊業，飲食サービス業」が0.38と、業界の女性の正規雇用比率が男性の38％にとどまる一方で、「情報通信業」は0.82と、顕著なジェンダーギャップは認められない。

こうした業種による差異の背景に、事業規模による構造的な問題もあると推察されるが、図表11に示した事業規模別のジェンダーギャップ指数をみると、各項目でほとんど差異が認められない。こうしたことから、産業によって雇用面のジェンダーギャップに大きな差異が生じているのは、例えば「宿泊業、

飲食サービス業」が非正規の女性労働者に大きく依存しているというような、業種特有の雇用形態による影響が大きいと考えられる。

（図表11）事業所規模別、雇用慣行のジェンダーギャップ指数

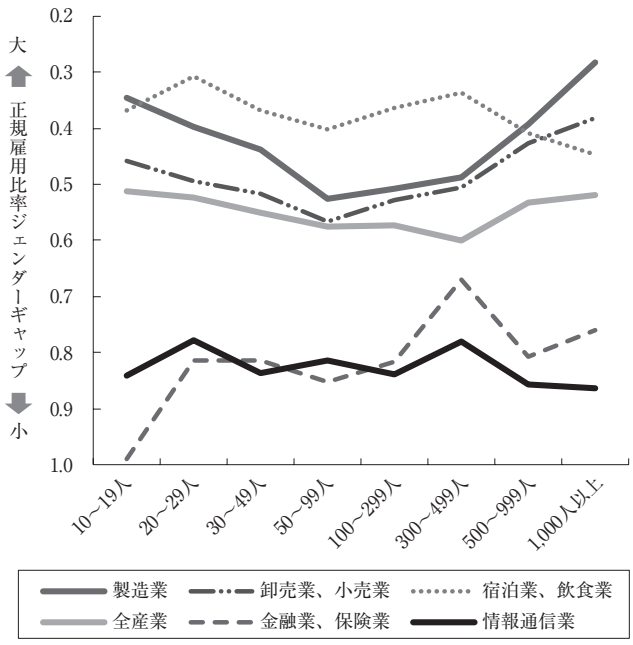


（資料）各種公的データより日本総合研究所作成

ただし、「正規雇用比率」の規模別データを、さらに業種別に分解してみると興味深いことが分かる（図表12）。「情報通信業」は規模を問わず総じて正規雇用比率のジェンダーギャップが小さい状況にあるが、「製造業」「宿泊業，飲食サービス業」「卸売業，小売業」「金融業，保険業」は、規模による正規雇用比率のジェンダーギャップに多少の差異がみられる。

例えば、「卸売業，小売業」は、規模が大きくなると女性非正規への依存度が高くなる傾向が認められる。これは、大資本のスーパーマーケットなどが非正規従業員を多く採用していることを表している。逆に「宿泊業，飲食サービス業」は、規模が大きくなると女性非正規への依存度が低下する傾向が認められる。これは、大手資本の宿泊事業者が正規雇用の従業員を多く採用していることを表しているとみられる。ジェンダーギャップの改善に向けては、基本的には業種による傾向

（図表12）事業所規模別、正規雇用比率のジェンダーギャップ指数

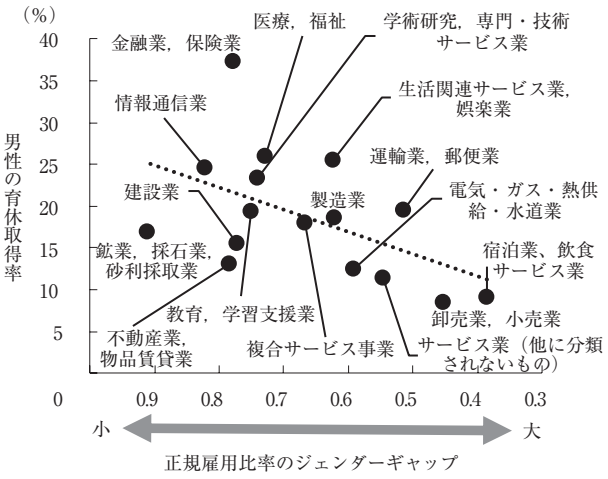


（資料）就業構造基本調査より日本総合研究所作成

を前提に考えていくことが必要であるが、特定の業種では、規模による雇用形態の現状を踏まえた対策をとることが必要な場合もある。

また、図表13は、横軸に正規雇用比率のジェンダーギャップ指数をとり、縦軸に男性の育休取得率を示した散布図である。業種による明確な相関関係は見出せないが、正規雇用比率においてジェンダーギャップが大きい「宿泊業，飲食サービス業」と「卸売業，小売業」では、男性の育休取得率が低い傾向にあることが認められる。これは、女性の非正規従業員中心の職場環境が、男性育休の重要性に対する認識を弱め、対応の遅れを招いている可能性を示唆するものとも考えられる。

（図表13）正規雇用比率のジェンダーギャップと男性育休取得率の関係（産業別）



（資料）厚生労働省「雇用均等基本調査」、総務省「就業構造基本調査」
（注）産業は大分類。

(2) 業種毎の雇用形態に見合った対策を

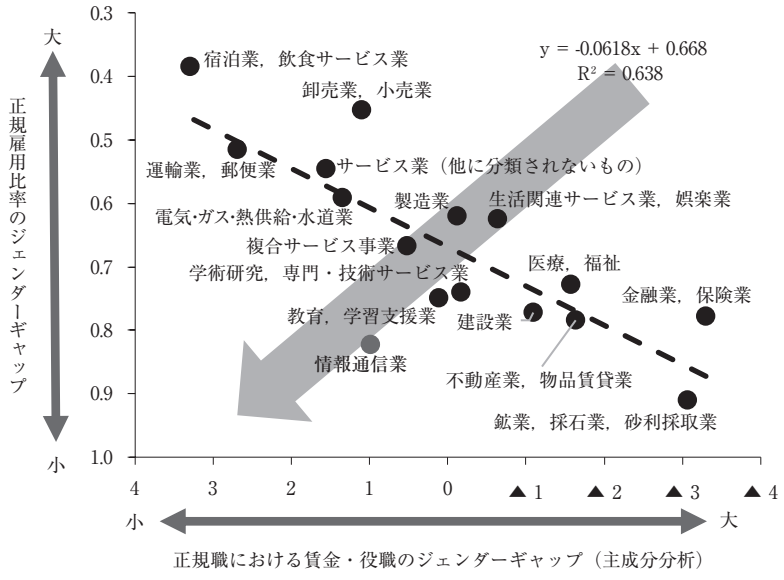
業種によるジェンダーギャップの特徴をさらに詳しくみるため、図表14を作成した。このグラフは、縦軸、横軸ともジェンダーギャップを表している。縦軸は、図表10で用いた正規雇用比率のジェンダーギャップと全く同じ数字であり、上に行けば行くほどジェンダーギャップが大きいことを意味する。

横軸は、業種別の各種ジェンダーギャップ指数を用いて主成分分析を行った結果得られた新たな評価軸である。右側に行くほど、正規職の賃金や昇進に関するジェンダーギャップが大きい業種であることを意味する。

この両軸を用いて、業種による散布図を作成したものが図表14である。すなわち、ジェンダーギャップの解消を目指すわが国としては、図中の大きな矢印で示された方向（原点）に近づいていくことが望ましいことになる。

このグラフのなかに各産業（産業大分類）の直近データを落とし込んでみると、右肩下がりに分布するという特徴的

（図表14）正規職のジェンダーギャップと正規雇用比率の関係（産業別）



（資料）各種公的データより日本総合研究所作成
（注）産業は大分類。横軸は、ジェンダーギャップを主成分分析した結果得られた統合指標で、主に正規職の賃金や昇進などの男女格差を示唆。

な結果となる。例えば一番左上に位置する「宿泊業、飲食サービス業」は、女性の非正規雇用の採用が多く、彼女らに依存した産業ということになり、その観点ではジェンダーギャップが大きいということになるものの、数少ない正規職の女性を男性と比較すると、賃金、昇進などにおいて格差が少ないということになる。

ところが、「宿泊業、飲食サービス業」を起点に正規雇用比率のジェンダーギャップが小さくなる方に目を転じていくと、他の業種のプロットは、原点に近付くのではなく右側の方にずれていく。これは、非正規雇用の女性の割合が下がってくると、今度は正規雇用で働いている女性と男性の格差が開いていくことを意味している。

例えば、「金融業，保険業」や「鉱業，採石業，砂利採取業」などは、女性非正規労働者を雇っている企業は少ないものの、正規職にある男女間の格差が大きい傾向にあり、女性の賃金が低く、役職者への登用も少ないことが示されている。こうした産業では、正規職中心に女性を採用しているものの、女性が男性のサポート役となっている状況がうかがわれる。

また、ほぼすべての業種が右肩下がりの線分（近似式により作図）の近傍に分布している状況のなか、「情報通信業」が、線分から最も離れ、原点に近いことが示されている。本分析で用いた指標をみる限り、最も総合的にジェンダーギャップが小さい業種であることが分かった。近年、「情報通信業」は、わが国における数少ない成長産業の一つであるが、人手不足のなかでも人材確保を図るため積極的に女性の採用を進めており、待遇面のジェンダーギャップ改善に力を入れている結果、雇用慣行における男女平等に近づいていると考えられる。

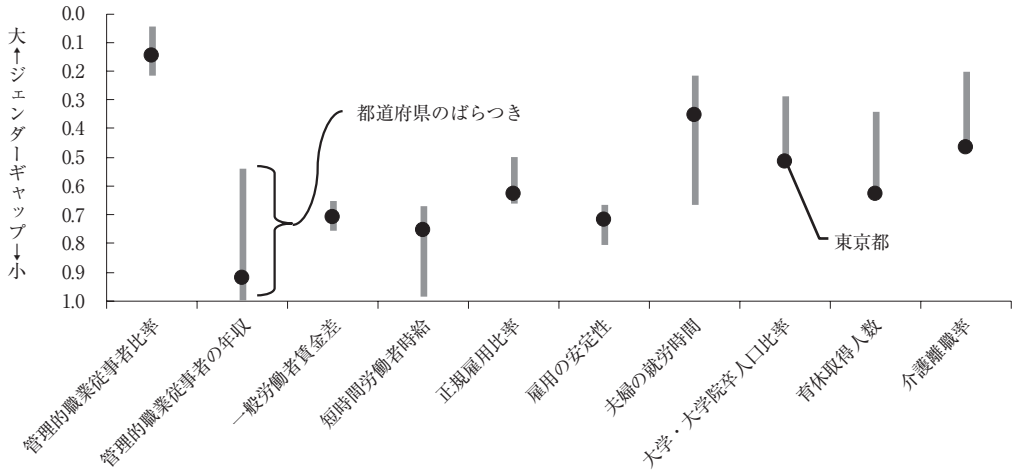
このグラフのポイントは、各産業の立ち位置が分かることである。ジェンダーギャップ解消を目指す際、何に注力すべきなのかということが、業種別に比較的明瞭に示されている。例えば、「宿泊業，飲食サービス業」では、もともと正規で働いている女性と男性の格差が小さいことから、女性非正規従業員を正規職に転換していくことによって原点に近づくことが可能となる。逆に「金融業，保険業」では、もともと女性の非正規従業員は少ないことから、正規で働いている女性の賃金上昇あるいは役職者への登用などに注力していくことが重要となる。

各業種が、自らの立ち位置を認識することを通じて男性が育休を取得しやすい環境が整い、「共働き・共育て」社会の実現に向けた雇用慣行が整備されることが期待される。

(3) 都道府県別ジェンダーギャップ

参考までに、地域別のジェンダーギャップ指数を作成したのが、図表15である。縦棒は、産業ではなく、都道府県のばらつきに注目して示したものであり、●印は東京都を示している。なお、データ取得の制約上、評価項目などは必ずしも同じではない。

（図表15）都道府県別、雇用慣行のジェンダーギャップ指数



（資料）各種公表データより日本総合研究所作成

詳細は既報論文（藤波［2023］）に譲るが、管理職の年収や就労時間のように、縦棒が長い分析項目もあり、ジェンダーギャップの状況は地域性が強いことが示されている。こうした地域性は、主に地域の産業構造の違いを受けているという面があると推測されるが、それ以外にも、地域における女性労働に対する伝統的な考え方や役割分担意識によるところもあろう。

地域によっては、女性の経済的地位が低く、そうしたことが大都市などへの女性の流出につながっている可能性もある。女性の流出は、地域の少子化に直結することから、早期にジェンダーギャップを見直し、女性の定着を促すことが喫緊の課題となる。

（注６）単純な役職者数の男女比ではなく、役職者になっている従業員の比率を男女別に算出したうえで、その比を取っている。

５．官民それぞれの役割

(1) 政府･行政の役割

企業における男性社会からの脱却に向けた行政の役割としては、業種別･都道府県別のジェンダーギャップ指数を積極活用し、企業、地域の意識改革を促すことが期待される。地域のジェンダーギャップのデータについては、内閣府が提供するRESAS（地域経済分析システム）に特設コーナーを設けて都道府県や市町村の現状を広く示すことも一案と言えよう。

また、長期休暇者の出現によって厳しい人繰りが予想される中小企業において男性育休の取得を促進するため、行政は企業のDXや設備投資を支援し、省力化を図ることが必要となる。

さらに、女性を管理職や役職に登用することを促すため、各企業に対してポジティブアクションの導入を図ることが求められる。ポジティブアクションとは、管理職登用などにおいて、明らかな男女格差が生じているような場合、女性登用に数値目標を設定したうえで、実質的に男女が等しく企業運営にかかわることができるよう、個々の企業が行う自主的な取り組みを指す。男女雇用機会均等法（注７）では、性別による差別を禁止しているが、男女労働者の間に事実上の差別や格差があり、それを解消する目的

で行う女性のみを対象にした取り組みや女性を有利に取り扱うことについては法に違反しない旨が明記されている。

(2) 企業の取り組み

男女が同一の条件で働くことができるよう、女性従業員の賃上げと非正規の正規化が喫緊の課題であるが、図表12から分かるように、業種により取り組むべき課題はまちまちである。非正規依存の高い業種・企業では、非正規社員の正規職への転換が優先課題となり、正規職にある男女の格差が明らかな業種・企業においては、正規職女性の賃上げや管理職・役職への登用が必要となる。

非正規社員の正規職への転換に際しては、時短勤務の正規職員などの制度を活用することも一案である。家庭の事情などによりフルタイムでの勤務が難しい労働者であっても、正規採用したうえで時短勤務を認め、フルタイムでの勤務を困難とする事由、例えば子育てや介護、自身の病気などが解消した後には、フルタイム勤務に移行することが望まれる。

また、男女格差が色濃く残る企業においては、ポジティブアクションの導入に取り組むべきである。世界経済フォーラムが毎年公表しているジェンダーギャップ指数（World Economic Forum［2023］）によれば、わが国で女性がマネージャーなどの管理職（注８）に就いている人数は男性の14.8%に過ぎず、現状世界133位に甘んじており、こうした状況は長きにわたり改善されていない。状況改善がみられない一因として、人材育成に時間を要することがネックとなっているとみられ、こうした点からもポジティブアクションの導入が必要と言えよう。

わが国におけるポジティブアクションの例として、大手商社の伊藤忠商事の取り組みがあげられる。伊藤忠商事では、女性執行役員の比率に関して数値目標を設定したものの、女性を登用するにあたり、該当する女性候補者が少ない状況にあった。そのため、女性社員のみを対象とした執行役員選考ルールを新設し、選任された女性に全社的経営にかかわる経験を積む機会を特別に付与することとした（伊藤忠［2024］）。伊藤忠商事でも、これまで女性であることを理由に全社的経営にかかわる機会が少ないことがネックとなり、女性の執行役員登用は極めて狭き門であったが、幅広い候補者のなかから選任されたものに経験を積ませるという方法で、会社の経営に参画する道を作った（注９）。

ポジティブアクションの手法は、企業それぞれの状況に応じてフレキシブルなものとすることが必要と言えよう。

（注７）雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保等に関する法律。
（注８）Legislators, senior officials and managersの訳であり、官僚なども含む。
（注９）2024 年４月１日付で新たに５名の女性執行役員を登用することになり、その結果、女性執行役員数は６名となり、女性執行役員比率は 16%、全役員に占める女性比率は 21%となった。伊藤忠商事では、2030年までに全役員に占める女性比率（執行役員を含む）を30%以上とする目標を設定しており、今回のルール変更は、そこに向けた布石である。

６．おわりに

少子化問題を抜本的に解決していくうえで、若い世代の経済・雇用環境を改善していくことの必要性は論をまたない。同時に、近年、女性の結婚、出産に向けた意欲の低下が顕著となっていることを踏まえ

れば、男性に家事･育児への参加を促し、「共働き･共育て」社会を構築することが不可欠と言えよう。男性の家事･育児への参加のメルクマールであり、ボウリングの１番ピンでもある男性育休の取得を推進していくことが必要である。

ただし、各企業で制度を整え、育休取得の旗を振っても、雇用慣行に厳然とした男女格差がある現状では、男性が長期の休暇を取得することは容易ではなく、女性に負担が偏る構図を大きく変えていくことは難しい。企業は、育休取得の旗振りとともに、賃金や役職者登用などの面でみられる男女格差の解消に力を入れていくことが求められる。必要に応じて、女性を意図的に有利に取り扱うポジティブアクションの導入も検討に値しよう。経済分野で世界123位に甘んじているジェンダーギャップ指数を早期に引き上げ、男女がともに経済と家庭を支える社会の構築を目指すことが求められる。

（2024.3.18）

参考資料

・藤波［2022］．藤波匠「わが国少子化の行方と対策－急速に進む出生意欲の低下と対策の方向性－」2022年 日本総合研究所 JRIレビュー 2022 Vol.9, No.104, p.33
・少子化社会対策白書［2022］．こども家庭庁「令和４年版 少子化社会対策白書」2022年６月、27ページ
・佐藤［2014］．佐藤一磨「育児休業制度が結婚に及ぼす影響」季刊･社会保障研究2014年７月　国立社会保障･人口問題研究所Vol. 50 No. １・２, p.134
・長沼ら［2014］．長沼裕介、中村かおり、高村静、石田絢子「男性の育児休業取得が働き方、家事･育児参画、夫婦関係等に与える影響」経済社会総合研究所2017年３月、内閣府経済社会総合研究所New ESRI Working Paper No.39, p.31
・中里［2023］．中里英樹「男性育休の社会学」2023年２月 さいはて社、p.80
・藤波［2023］．藤波匠「少子化対策で見落とされる非婚化の進展」2023年 日本総合研究所 JRIレビュー Vol. ２, No.113, p. ９
・World Economic Forum［2023］．World Economic Forum「Global Gender Gap Report 2023」20 June 2023, Economy profiles , Japan
・伊藤忠［2024］．伊藤忠商事株式会社プレスリリース「代表取締役の異動等に関するお知らせ」2024年１月18日