

4 世界と比較した日本の男女平等

男女雇用機会均等法や育児・介護休業法が施行されたこともあり、職業の選択や賃金における男女の差は徐々に解消される方向にあります。では、世界の国々と比べてみるとどうでしょうか。

「政治」「経済」「教育」「健康」の4分野を対象に「男女の格差」を調査したジェンダー・ギャップ指数※をみると、日本は、世界148カ国中(⑨)位と大きく落ち込んでいます。

(※ジェンダー・ギャップ指数とは、各国の社会進出における男女格差を示す指標のこと。)

(⑩)分野においては、順位は66位と比較的高いものの、(⑪)分野においては、国会議員および閣僚の女性比率が低いと、125位となっています。(⑫)分野においては、賃金格差の大きさをはじめ、管理的職業従事者や専門家および技術者の男女比などから112位となっています。なお、(⑬)分野では、政治分野、経済分野ほど男女格差が見られず、50位と世界トップクラスの値となっています。

これは、政治分野や経済分野において、固定的な性別役割分担意識や女性の能力に関する偏見が根強いことが原因と考えられています。

なお、政治分野に関して女性議員が少ない傾向は、海外でも同じですが、ヨーロッパや南米、アメリカ、韓国など多くの国では、政治家の一定の割合を女性に割り当てる「クオータ制」を導入し、女性議員を積極的に増やしています。

【表3】ジェンダー・ギャップ指数(2025年)主な国の順位

順位	国名
1	アイスランド
2	フィンランド
3	ノルウェー
4	イギリス
5	ニュージーランド
6	スウェーデン
7	モルドバ
8	ナミビア
9	ドイツ
10	アイルランド
42	アメリカ
101	韓国
103	中国
118	日本

【表4】ジェンダー・ギャップ指数(2025年)主な国の分野別順位

	アイスランド	アメリカ	韓国	中国	日本
全体順位	1位	42位	101位	103位	118位
健康分野	125位	58位	35位	147位	50位
政治分野	1位	55位	92位	111位	125位
経済分野	10位	23位	114位	51位	112位
教育分野	81位	1位	98位	124位	66位

※各分野の調査項目

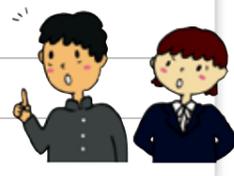
- 健康分野: 新生児の男女比率、健康寿命
- 政治分野: 国会議員に占める比率、閣僚の比率、最近50年の国家元首の在任年数
- 経済分野: 労働力率、同じ仕事の賃金の平等性、所得の推計値、管理職に占める比率、専門職に占める比率
- 教育分野: 識字率、初等・中等・高等教育の各在学率

資料: 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ・レポート2025」

5 まとめ

世界との比較を交えながら日本や滋賀県の現状を見てきましたが、今後「働く男女の平等」を実現していくためには、どうしていけばよいと思いますか。あなたの考えを書いてみましょう。

F(考えたこと)



働く男女の平等を考える

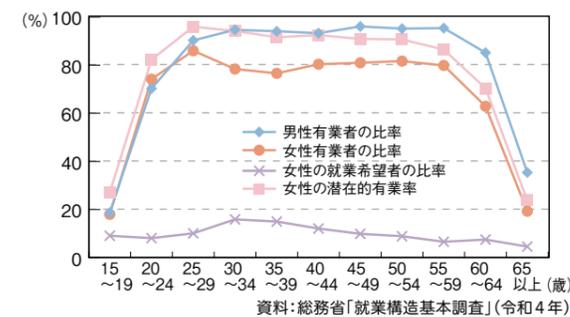
社会活動への参画の状況に男女の違いはあるのでしょうか。

ここでは、働くことをめぐり女性が置かれている状況を見て、働く男女の平等を考えてみましょう。一人ひとりが、その個性や能力を十分に発揮できる働き方とはどのようなものなのでしょうか。

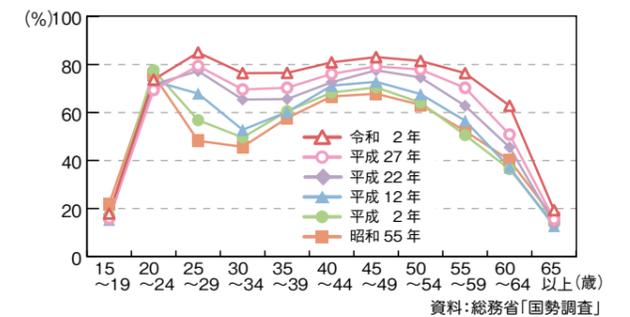
1 女性の労働力率

① 【図1】～【図3】は、女性の労働力率等に関するグラフです。滋賀県を含め日本の女性の労働力率等をみると、グラフの形は(①)になっています。これらの図をみて、気付いたことを書いてみましょう。

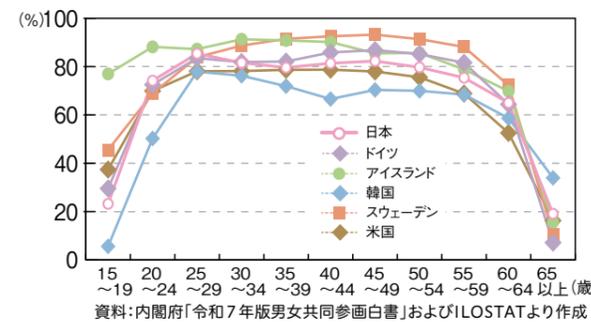
【図1】年齢階級別・男女別有業率(滋賀県)



【図2】年齢階級別女性の労働力率の推移(滋賀県)



【図3】女性の年齢階級別労働力率(国際比較)



A(気付いたこと)

② なぜ女性の労働力率がM字カーブを描くのでしょうか。①原因を考えてみましょう。また、②いったいどうすれば働き続けたい女性が働き続けることができるのか考えてみましょう。

B(①原因)

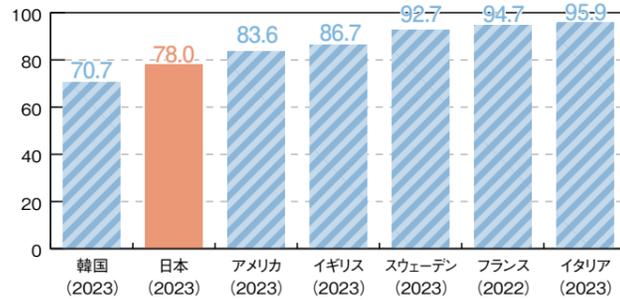
(②解決策)



2 男女の賃金格差

男性と女性の賃金を比較してみると、男性の賃金を100とした場合、日本の女性の賃金は78.0と大きな格差があります。その差は、年々減少してきてはいるものの、欧米諸国と比較するとまだまだ大きいのが現状です。なぜ、日本では男女の賃金格差が大きいのでしょうか。考えてみましょう。

【図4】男女の賃金格差(国際比較)



資料:「令和7年版男女共同参画白書」

C(考えたこと)

3 男女平等の職場をめざして

① 男女雇用機会均等法

男女が平等に働ける職場環境にしていくため、これまでどのような法律が整備されてきたのでしょうか。

1979年には、女性の地位向上を求める運動が国内外で高まり、

(②) が国連総会で採択されました(日本は、1985年に批准)。

これを受けて日本では、雇用(募集、採用、配置、昇進、福利厚生など)の面での男女差別を改善するため、1986年に(③) が施行されました。

しかし、この法律には罰則規定がなく、事業主の努力義務にとどまっていたため、1997年に従来の努力義務が禁止規定に強化されました。また(④))

規定も新たに加えられました。

一方、これと同時に(⑤))が改正され、時間外労働や深夜業などについての

(⑥))が撤廃されました。

【表1】労働関係法1997年改正のポイント

	内容	改正前	改正後		内容	改正前	改正後
男女雇用機会均等法	募集・採用・配置・昇進	男女差別の防止は努力義務	男女差別禁止規定	労働基準法	女性の時間外労働	原則年150時間	撤廃
	定年・退職・解雇、教育訓練・福利厚生	男女差別禁止規定	変更なし		女性の休日労働	原則禁止	撤廃
	違反への制裁措置	なし	企業名等の公表		女性の深夜業	特殊業種(看護師など)以外禁止	撤廃
	セクハラ防止	なし	防止配慮義務				
	ポジティブ・アクション※	規定なし	国が支援				

※ポジティブ・アクション…積極的改善措置といい、様々な分野において活動に参加する機会を男女間の格差を解消するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、活動に参加する機会を積極的に提供すること。



② 育児・介護休業法

1992年には、男女を問わず労働者に育児のための休業の取得を認める法律(⑦))が施行され、1995年からは育児休業中の所得の一部が支給されるようになりました。

さらに、1999年には、育児休業の取得に加え、介護を必要とする家族を持つ労働者に介護のための休業の取得を認める法律(⑧))が施行されました。

しかし、制度はできたものの十分には利用されていないのが実情であり、休業を取得しやすい環境づくりや休業中の所得保障の充実、休業後の職場復帰支援などが求められています。

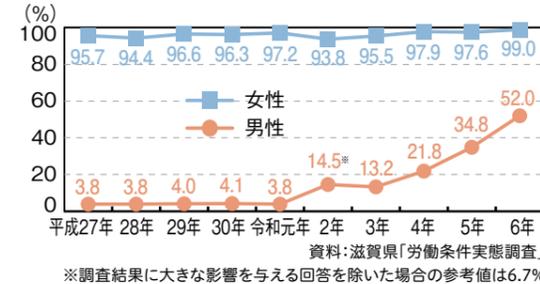
【表2】育児・介護休業法のポイント

対象	男女労働者 一定の条件を満たせば、パートや派遣社員も取得可能
休業期間	育児 原則、子が1歳になるまで (特定の場合、1歳6か月になるまで)
	両親がともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月になるまで
事業者の責務	介護 要介護状態にある家族1人につき通算93日(3回を上限として分割可能)
	○育児・介護休業の申し出を拒否できない ○休業を理由とする解雇・不利益な取扱いが禁止

※育児休業給付…休業開始後6か月間は、休業開始前賃金の67%を支給(7か月目以降は、50%)。
※産後パパ育休(出生時育児休業)…原則、子の出生後8週間以内の期間内で通算4週間(28日)まで取得可能。(令和4年10月1日施行)

(ア) 【図5】は、滋賀県内の企業における男女別の育児休業取得率の推移のグラフです。このような状況になるのはなぜか原因を考えてみましょう。

【図5】県内企業における育児休業取得率の推移(滋賀県)

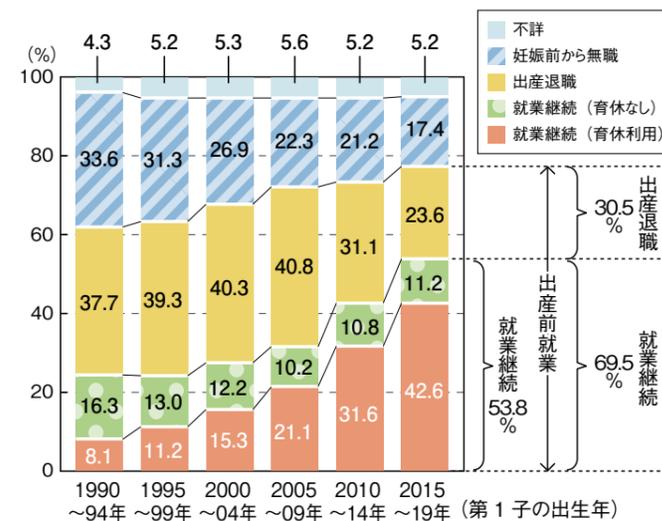


D(原因)



(イ) 【図6】は、出産後の女性の就業状況のグラフです。このグラフからわかることをまとめてみましょう。

【図6】子どもの出生年別・第1子出産前後の妻の就業経歴の構成(全国)



資料:国立社会保障・人口問題研究所「第16回(2021年)出生動向基本調査(夫婦調査)」

備考:端数処理の関係上、構成比の合計が100%にならない場合があります。

E(わかること)

