

2022年5月20日
村上由美子

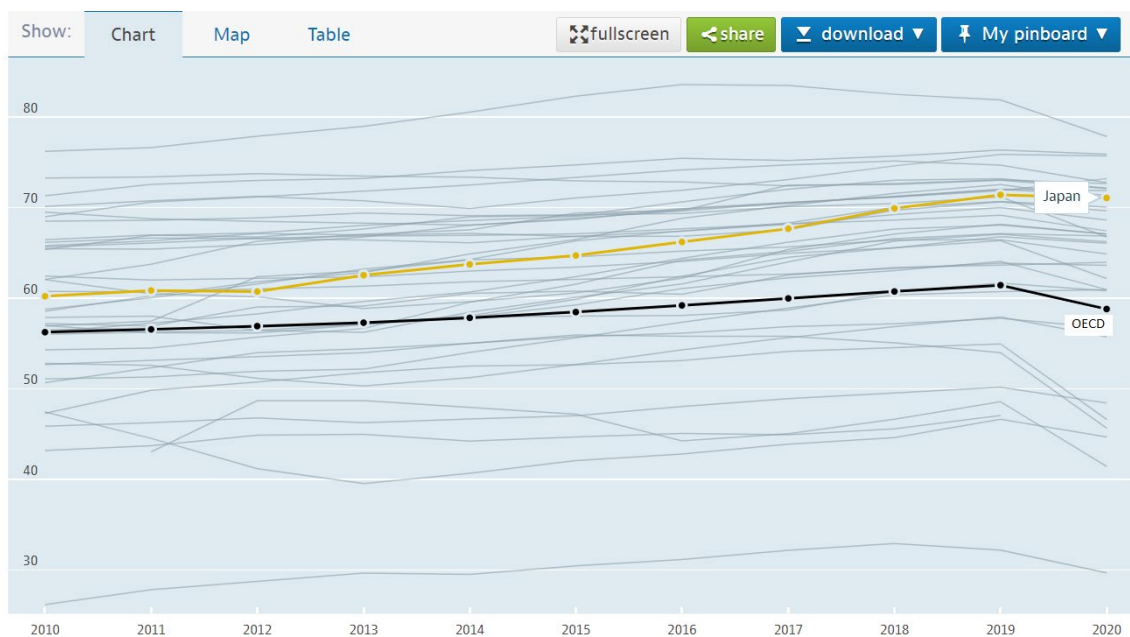
第7回新しい資本主義実現会議
5月20日（金）17:00～18:15

少子化による労働者不足対策として、女性の就業を促進する政策（保育園の拡充など）は一定の成果を出している。2011年の約60%であった成人女性就業率は2021年には70%以上まで上昇しており、OECD平均の59%を大幅に上回る水準まで達している。一方、約23%の男女間賃金格差は、OECD加盟国中の最悪レベルから改善していない。背景には、女性就業者の半数以上が非正規雇用であること（男性は2割強）、そして依然として管理職、あるいはリーダー的地位における女性比率が低いことが挙げられる。

図表 1. 女性就業率 日本 vs OECD

Employment rate Women, % of working age population, 2010 - 2020

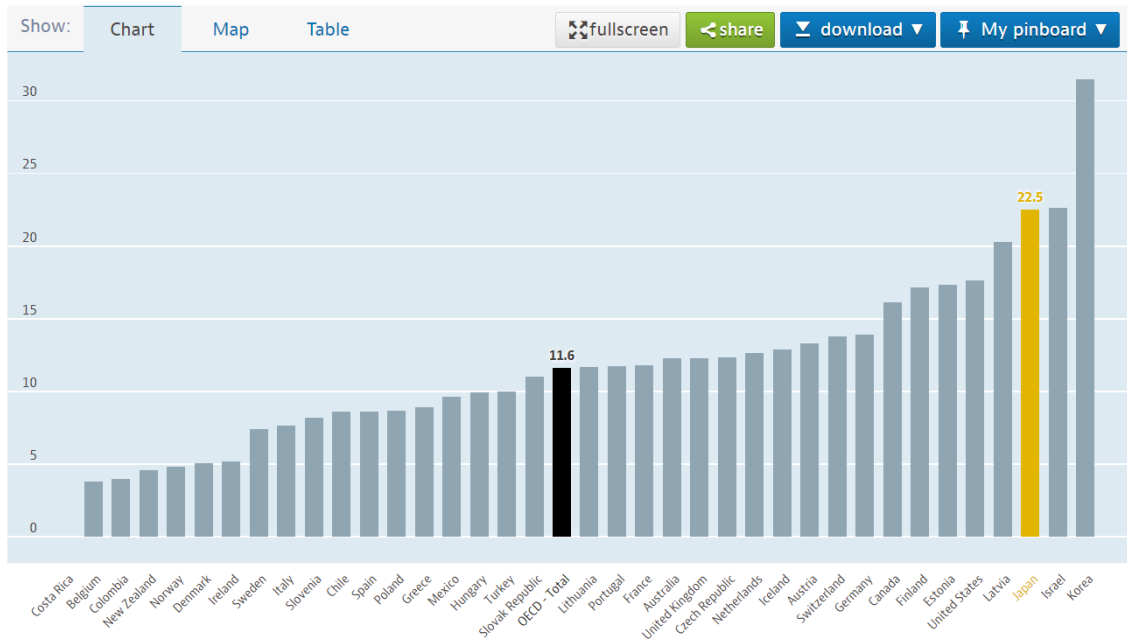
Source: Labour: Labour market statistics



図表 2. 男女賃金格差 日本 vs OECD

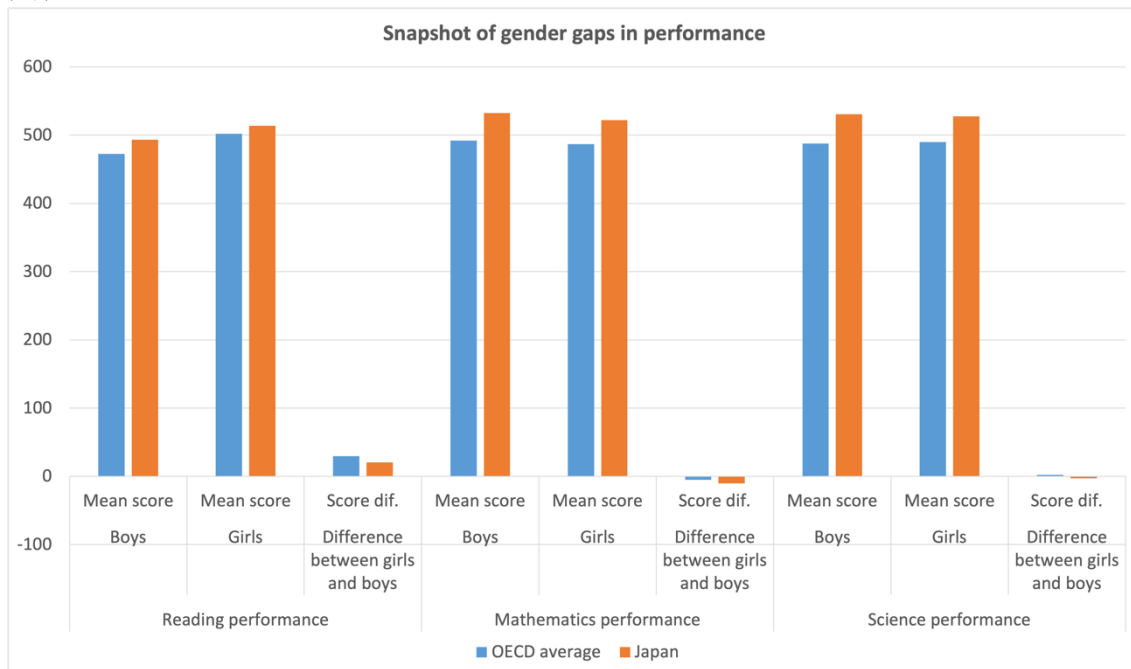
Gender wage gap Employees, Percentage, 2020 or latest available

Source: Earnings: Gross earnings: decile ratios

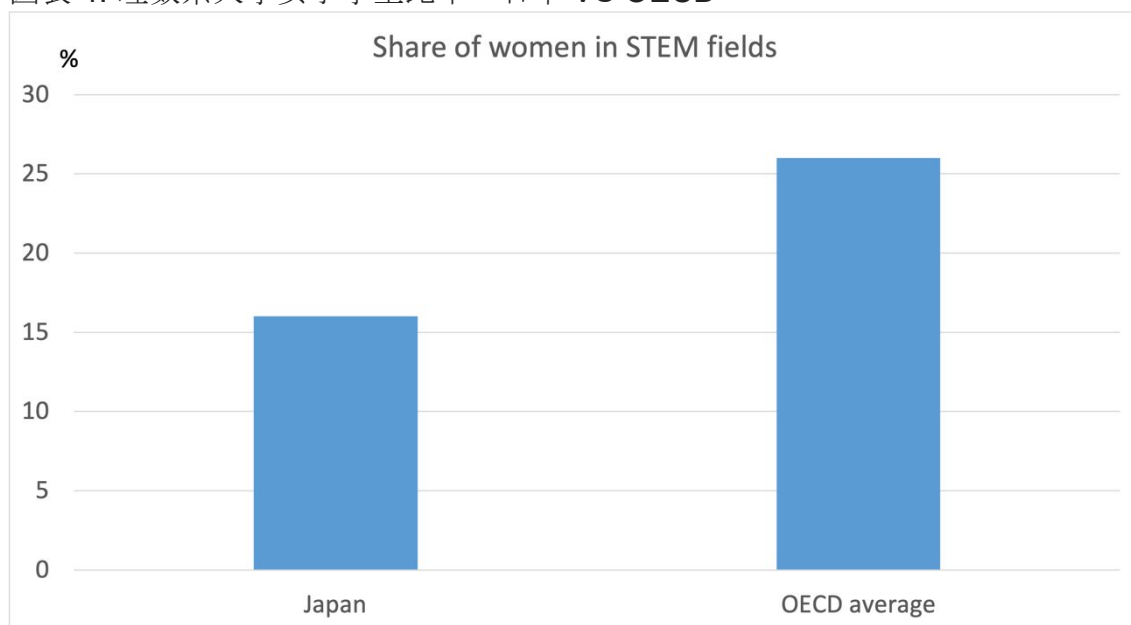


男女間賃金格差は、女性の教育投資リターンを低迷させる主因になっている。OECD の調査によると、15歳時点で男女の学力に大差は観察されていないのにも関わらず、高等教育機関で理系分野を選択する日本の女性比率は16%とOECD加盟国中最低である。人的資本強化を議論する上で、男女間賃金格差是正を最重要課題として捉えるべきである。

図表 3. PISA



図表 4. 理数系大学女子学生比率 日本 VS OECD



女性活躍推進を含む多様性の担保は、イノベーションの促進やガバナンスの強化など、企業の成長や社会の強靱化に大きく貢献するという点も重要である。多様な価値観や思考を持つ人々が意思決定のプロセスに参加する体制構築を、国が政策面から推し進めることは経済合理性に基づいている。

具体的には、女性活躍推進を独立した政策の一つとしてではなく、全ての経済社会政策に内包することを提言したい。10兆円の大学基金、スタートアップ促進、デジタル田園都市計画などが予算化され政策が執行される際、受益者側に一定の女性比率を担保するということである。例えば大学基金の給付資格として、三年または五年という時間軸内に一定の女性（場合によっては外国人も含む）比率を大学のマネージメント、教授陣、及び学生に求めることで、大学の多様性を促進する。スタートアップ促進やデジタル化に関わる交付金の給付に関しても同様の条件を、段階的に義務化していく。政府プロジェクトの入札プロセスにおいては、えるぼし認定企業等の加点を大幅に上げることで、民間企業の女性登用のインセンティブを後押しする。このように、女性比率担保を全ての政策に横断的に内包することで、ジェンダー機会平等をメインストリーム化することが効果的であると考えられる。

このようなアプローチは、一種のアファーマティブ・アクションだとして批判する声も出ることが予想される。しかし、現状著しく不利な環境にある女性が男性と同じスタートラインに立つ機会を政府が暫定的にでも保証することで、数年後には日本がジェンダー平等において世界水準に追いつくことが可能かも知れない。逆に、抜本的なアクションを今起こさなければ、日本は人的資本を

活用できないまま、日本経済は衰退の一途を辿る可能性は高い。

日本全体で女性活躍推進を緊急性と実効性を持って進めなければ、世界の機関投資家が本格的に日本に投資をすることもないだろう。女性を含む多様性の担保は、世界的で急増している ESG 投資の中にも重要事項として含まれている。