

## 第3回「女性と経済」に関する勉強会

# 女性活躍とマクロ経済

令和4年9月15日

林 伴子 内閣府経済社会総合研究所次長

新村太郎 内閣府経済社会総合研究所特別研究員

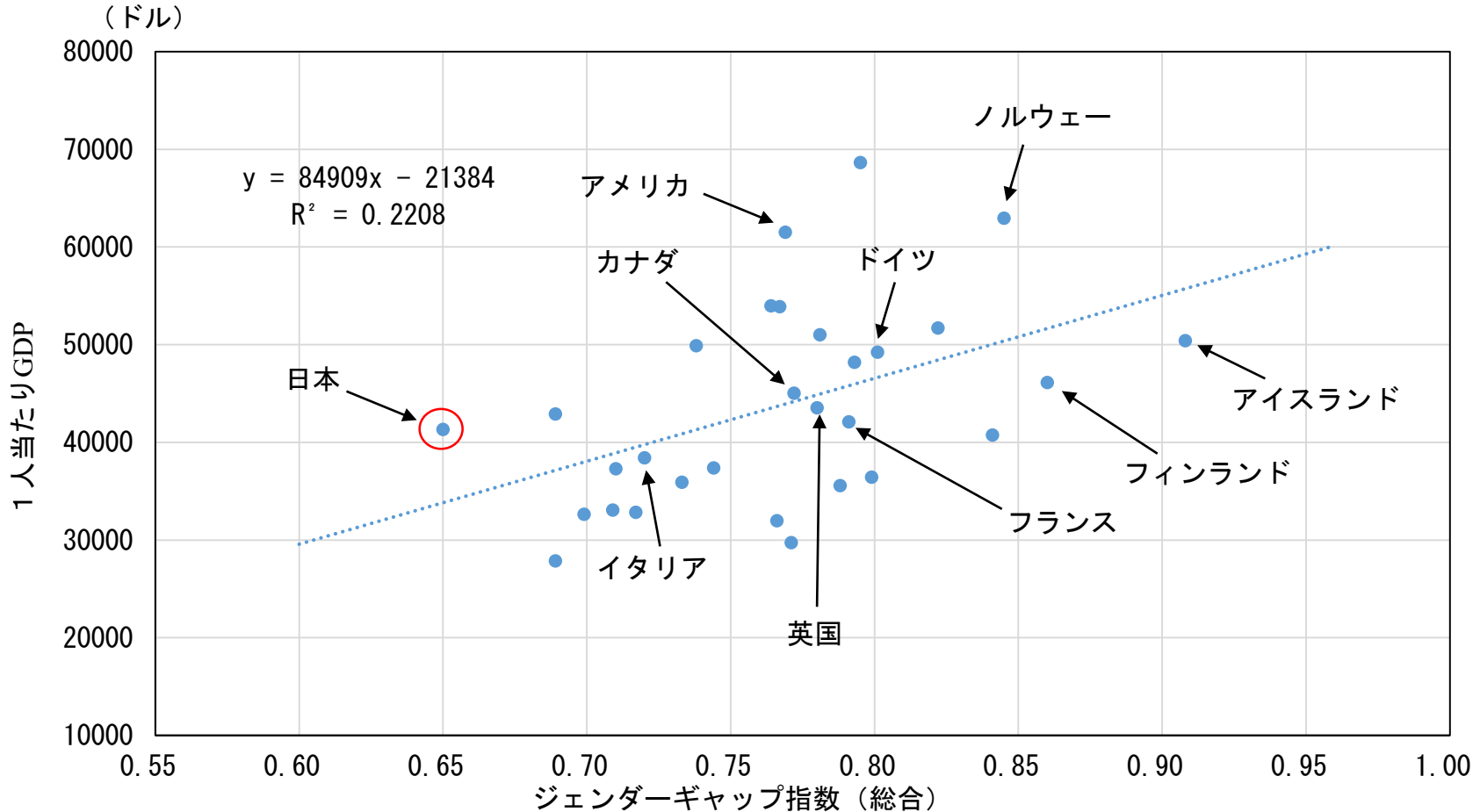
本資料の内容や意見は作成者個人のものであり、必ずしも内閣府の見解を示すものではない。

# 1. はじめに

# ジェンダーギャップ指数（総合）と1人当たりGDP

- 先進国では、ジェンダーギャップ指数（総合）と1人当たりGDPとの間に正の相関関係がみられる。ジェンダー平等が進んでいる国は、1人当たりGDPが高い傾向にある（なお、因果関係の有無は分からない）。

## ジェンダーギャップ指数（総合）と1人当たりGDP

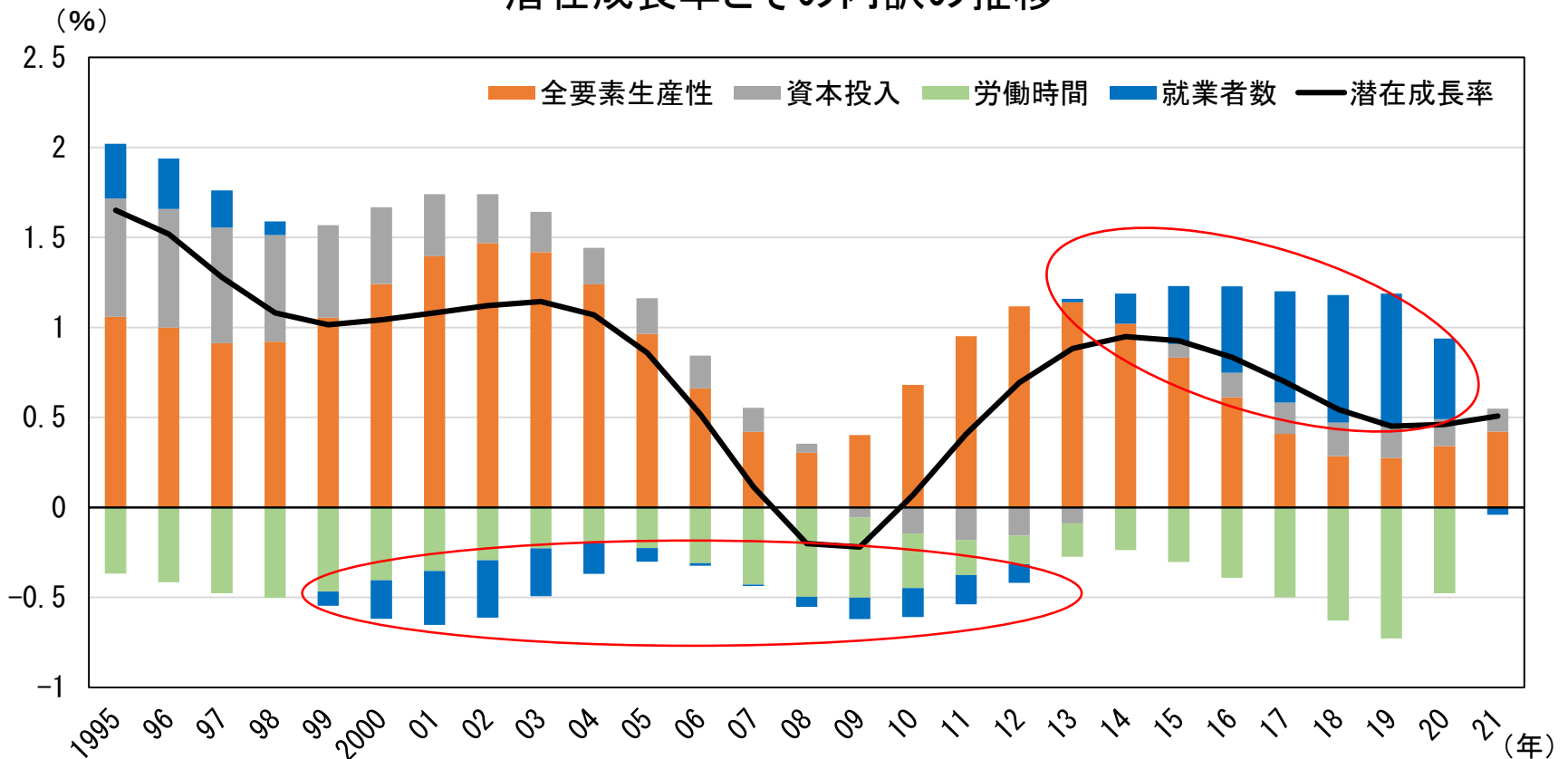


(備考) 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書2022」、OECD.statより作成。1人当たりGDPは実質値で、2015年のUSドル基準。OECD加盟国のうち、チリ、コロンビア、コスタリカ、アイルランド、イスラエル、ルクセンブルク、メキシコ、トルコをサンプルから除く。

# 潜在成長率の推移とその内訳

- 潜在成長率は、ここ数年は0.5%程度で推移。内訳をみると、労働時間がマイナスに寄与する一方、全要素生産性や資本投入、就業者数がプラスに寄与。
- 就業者数に注目すると、1999年以降、2012年まで潜在成長率にマイナス寄与となっていたが、2013年からはプラス寄与に転じた。なお、2021年は新型コロナウイルスの影響もあり、若干のマイナス寄与となっている。

## 潜在成長率とその内訳の推移



(備考) 「2022年4-6月期四半期別GDP速報(1次速報)」等に基づく内閣府試算値。

# 議論の概観

## 【経済成長を規定する要因】

標準的なマクロ経済学理論によると、労働・資本・生産性の3要素



- ・女性の労働者数の増加
  - ・女性の労働時間の増加
- ⇒労働供給の増加

デジタル化や人工知能などの新しい技術は女性の雇用にどのような影響を与えるか？

- ・多様性の効果(男女は「代替的」ではなく「(相互)補完的」な関係)
- ・生産性の向上には、高スキルの女性や管理職等の職位に就く女性を増やす必要？

女性活躍  
(=女性の経済面での参画)

女性が稼ぐ所得が増えれば、消費も増加

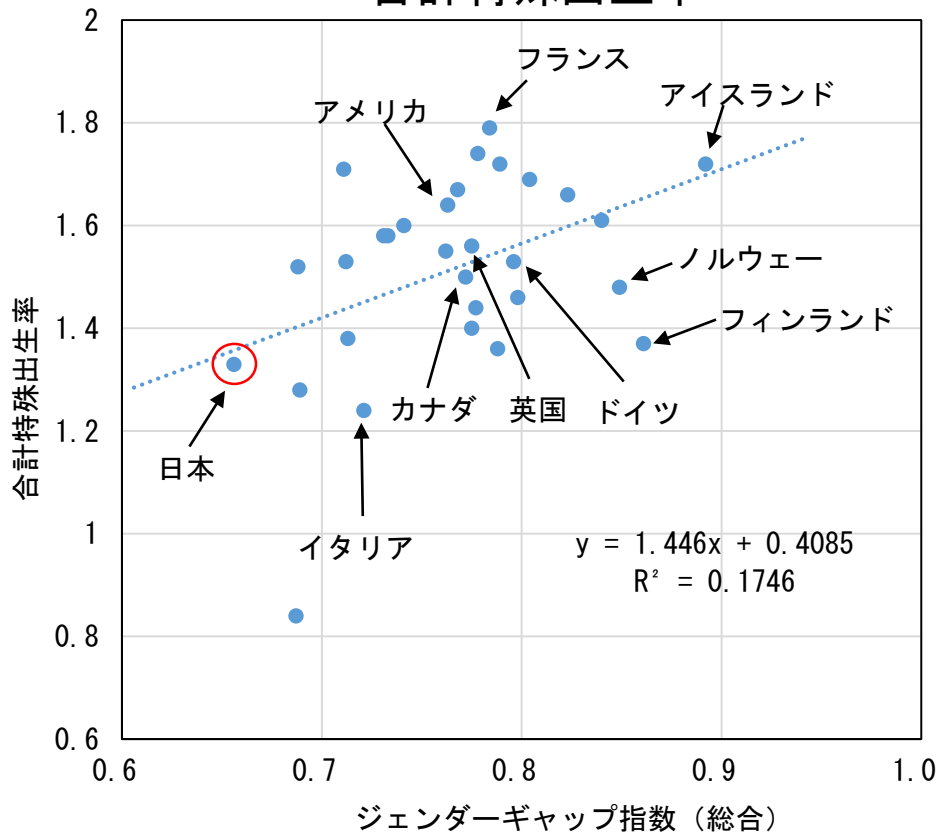
需要側(個人消費)への影響

(参考)  
少子化と男女共同参画

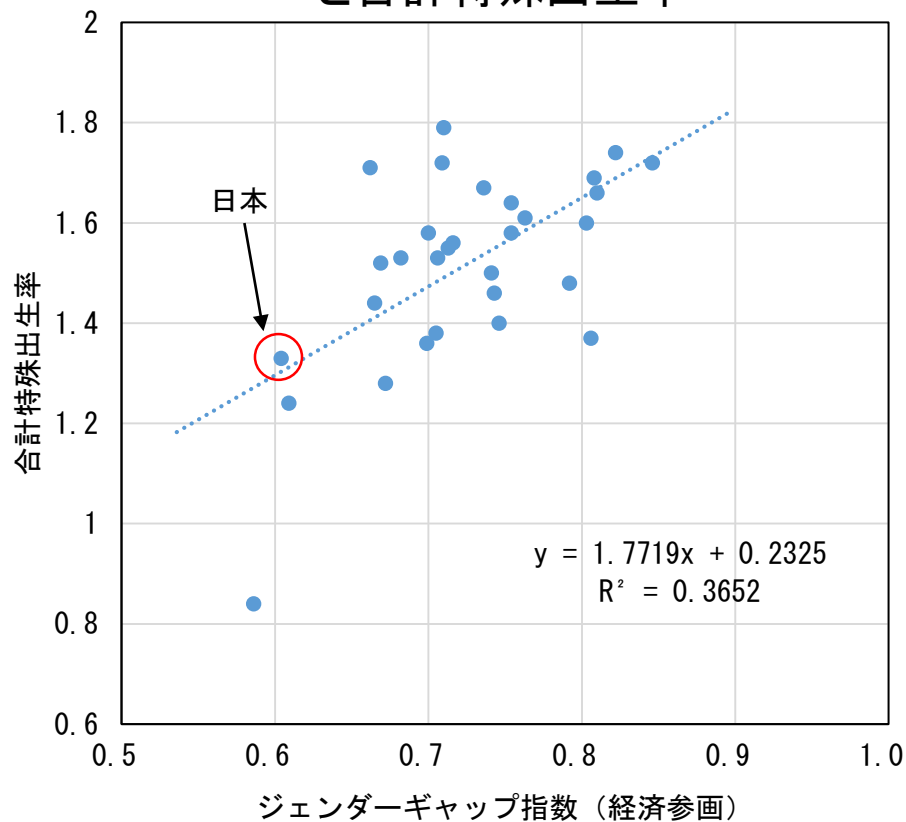
# ジェンダーギャップ指数（総合・経済参画、2020年）と合計特殊出生率

- 先進国では、ジェンダーギャップ指数（総合）と合計特殊出生率との間に正の相関関係がみられる。
- 分野ごとのジェンダーギャップ指数と合計特殊出生率との関係では、特に、経済参画で強い正の相関関係がみられる。経済面でジェンダー平等が進んでいる国は、合計特殊出生率が高い傾向にある（なお、因果関係の有無は分からない）。

## ジェンダーギャップ指数（総合）と合計特殊出生率



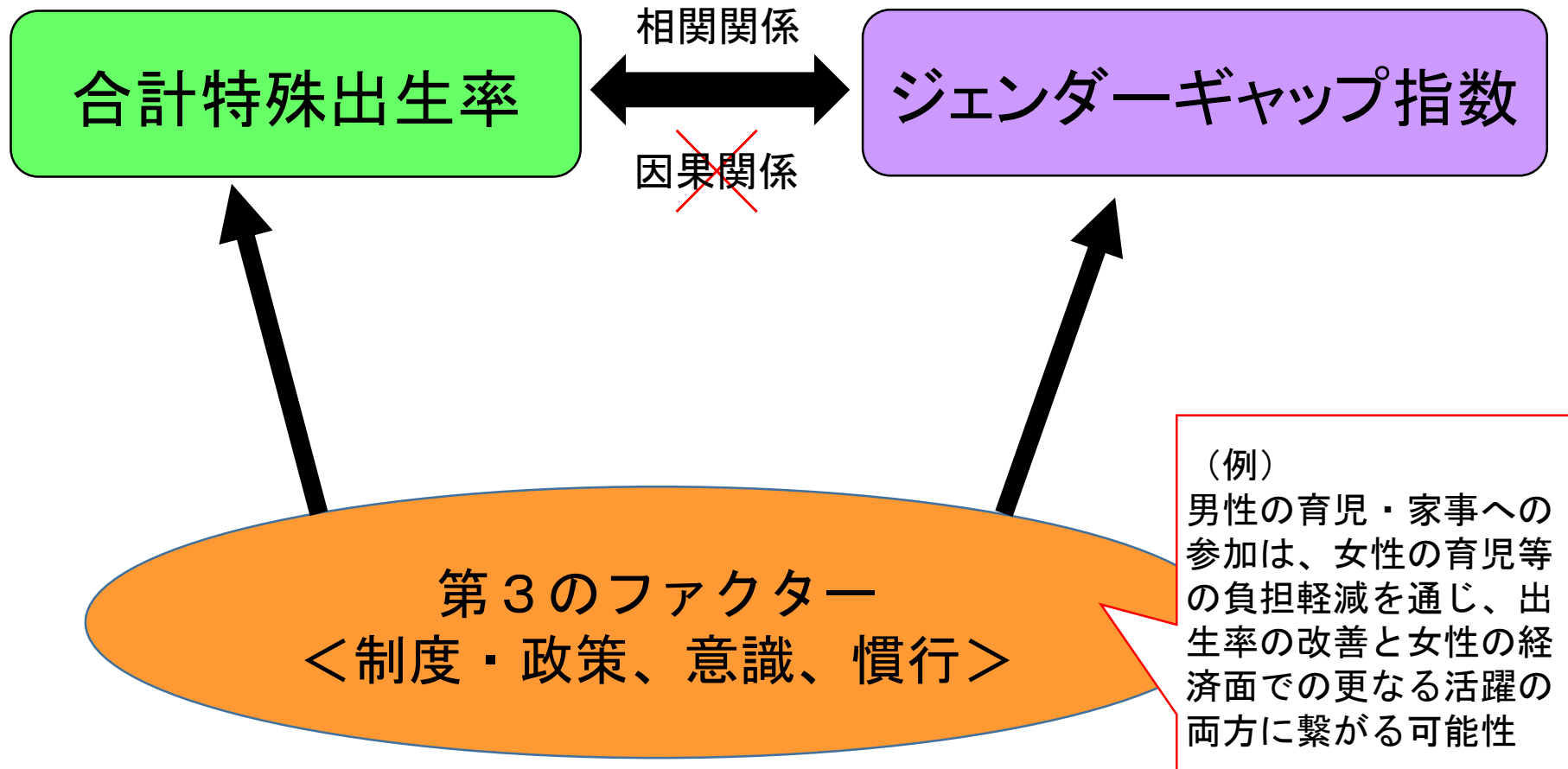
## ジェンダーギャップ指数（経済参画）と合計特殊出生率



（備考）世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書2021」、OECD.statより作成。OECD加盟国のうち、チリ、コロンビア、コスタリカ、アイルランド、イスラエル、ルクセンブルク、メキシコ、トルコをサンプルから除く。

# ジェンダーギャップ指数と合計特殊出生率の関係性

- ジェンダーギャップ指数と合計特殊出生率との間の関係は、あくまで相関関係であり、因果関係ではない。
- この相関関係の背後には、ジェンダーギャップ指数と合計特殊出生率の双方に影響を与える、制度や政策、人々の意識や慣行などの「第3のファクター」があると考えられる。少子化と男女共同参画の関係をしっかりと分析することが重要。

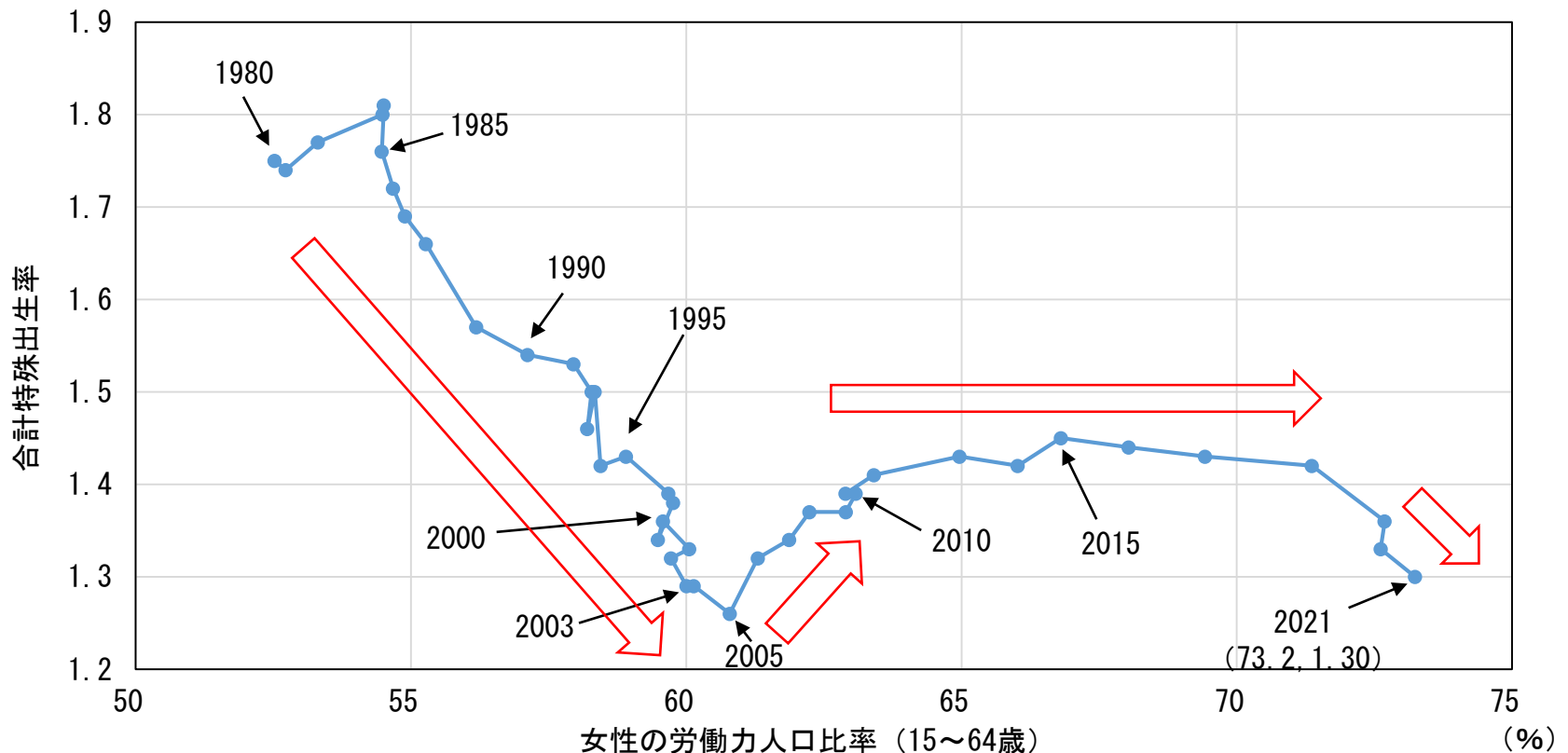




# 女性の労働力人口比率と合計特殊出生率

- 日本における女性の労働力人口比率と合計特殊出生率の関係をみると、1980年から2005年にかけては、女性の労働力人口比率が上昇する一方、合計特殊出生率が低下する右下がりの傾向。
- 2005年以降、2010年頃までは女性の労働力人口比率と合計特殊出生率の双方が上昇する右上がりの動き。その後は、合計特殊出生率が概ね一定（1.4）で、女性の労働力人口比率のみ上昇。
- 足下では、新型コロナウイルスの影響もあり、合計特殊出生率が再度低下。

日本における女性の労働力人口比率と合計特殊出生（1980～2021年）



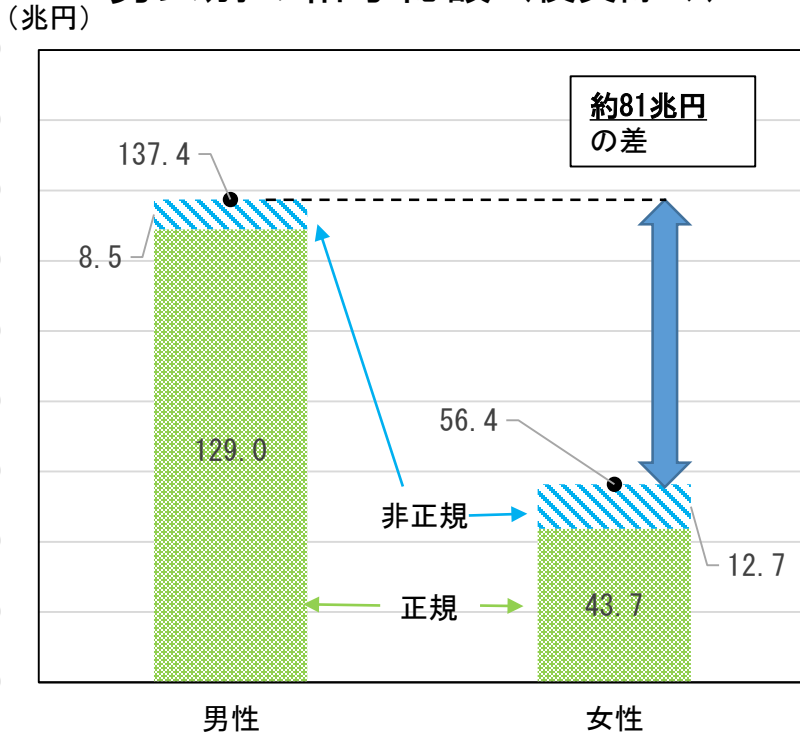
(備考) 厚生労働省「人口動態統計」、総務省「労働力調査」より作成。2021年の合計特殊出生率は概数。

## 2. 女性活躍とマクロ経済 (需要 (個人消費) の観点から)

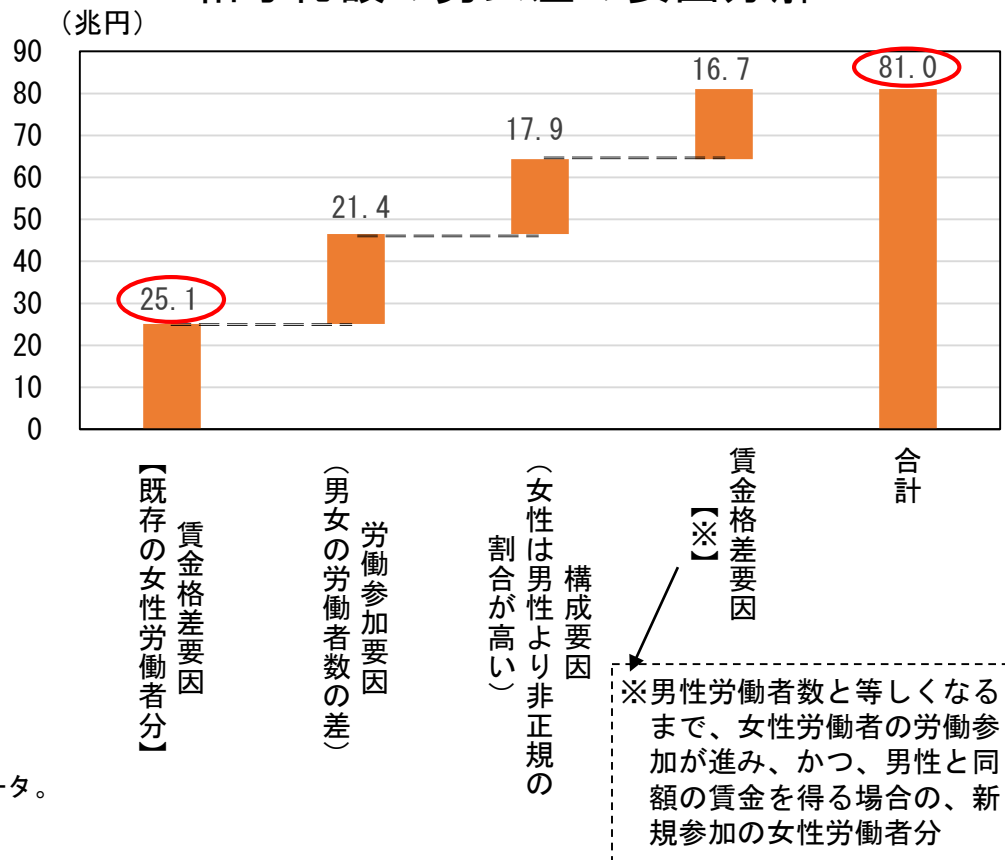
# 給与総額の男女差とその要因分解

- 女性の給与総額は約56兆円であり、男性の約137兆円に対して、約81兆円の差。内訳をみると、正規社員の給与総額において、男女間で大きな差が生じている。
- 男女間の給与総額の差の要因として、①男女間の賃金格差（賃金格差要因）、②女性の労働者数が男性より少ないこと（労働参加要因）、③女性の労働者の非正規割合が高いこと（構成要因）、が挙げられる。

## 男女別の給与総額（役員除く）



## 給与総額の男女差の要因分解



(備考) 1. 国税庁「民間給与実態統計調査」より作成。令和2年のデータ。

2. 簡便化のため、役員の給与総額は除いている。

3. 給与総額は、給与所得者数と平均所得の積で算出。

4. 労働参加要因は、女性の給与と所得者が、男女間の給与と所得者の人数差（約750万人）分、女性の正規・非正規の割合（58対42）を変えずに増加した場合の効果。構成要因は、女性の給与と所得者が男性と同数まで増加することを前提に、女性の正規・非正規の割合が男性と同率（86対14）になった場合の効果。賃金格差要因は、正規・非正規の双方で、女性の平均所得が男性の平均所得と同額まで増加した場合の効果。

# 所得の増加による個人消費拡大効果

- 給与の増加は、手取り（可処分所得）の増加を通じて、消費の増加につながる。勤労者世帯では、実収入（額面）の約83%が可処分所得となり、そのうち66.5%が消費にまわっている。
- 女性の平均給与が男性並みに増加した場合、給与総額は約25.1兆円、消費は約13.8兆円増加。労働者数、正規・非正規の割合、男女間賃金格差の全てが解消された場合、消費は約44.5兆円増加する可能性。

収入と消費の関係(2019年)

世帯主	男女平均	男	女
実収入 (円)	448,693	491,016	299,886
可処分所得 (円)	370,548	404,080	252,648
消費支出 (円)	246,381	262,442	189,912
可処分所得率 (%)	82.6	82.3	84.2
平均消費性向 (%)	66.5	64.9	75.2

給与の増加による消費への影響

$$\frac{\text{給与総額の増分}}{\text{可処分所得率}} \times \text{平均消費性向} = \text{消費の増分}$$

(単位:兆円)	給与総額の増分	消費の増分
賃金格差要因 (既存女性労働者分)	25.1	13.8
労働参加要因	21.4	11.8
構成要因	17.9	9.8
賃金格差要因 (新規女性労働者分 (備考3))	16.7	9.2
合計	81.0	44.5

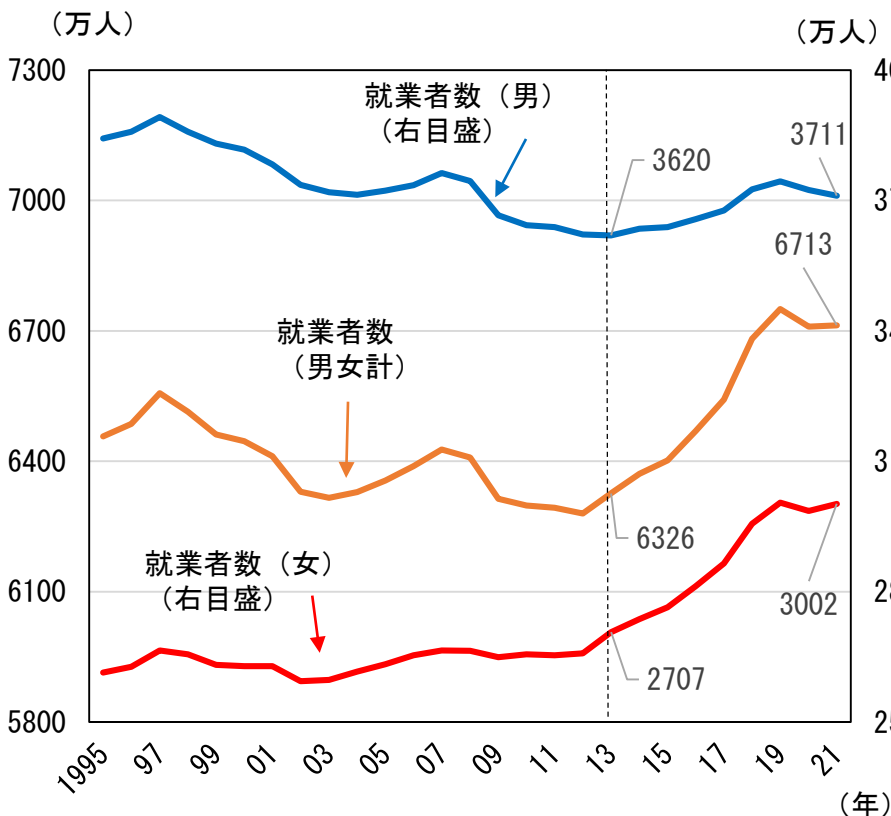
- (備考) 1. 国税庁「令和2年分 民間給与実態統計調査」、総務省「令和元年 全国家計構造調査」より作成。
2. 左表は、勤労者世帯のデータ（無職世帯等は含まない）。2人以上世帯と単身世帯の両方を含めた総世帯の平均。可処分所得率は、可処分所得÷実収入で算出。平均消費性向は、消費支出÷可処分所得で算出。
3. 右表における「新規労働者分」とは、男性労働者数と等しくなるまで、女性労働者の労働参加が進み、かつ、男性と同額の賃金を得る場合の、新規参加の女性労働者分。

### 3. 女性活躍とマクロ経済 (労働の観点から)

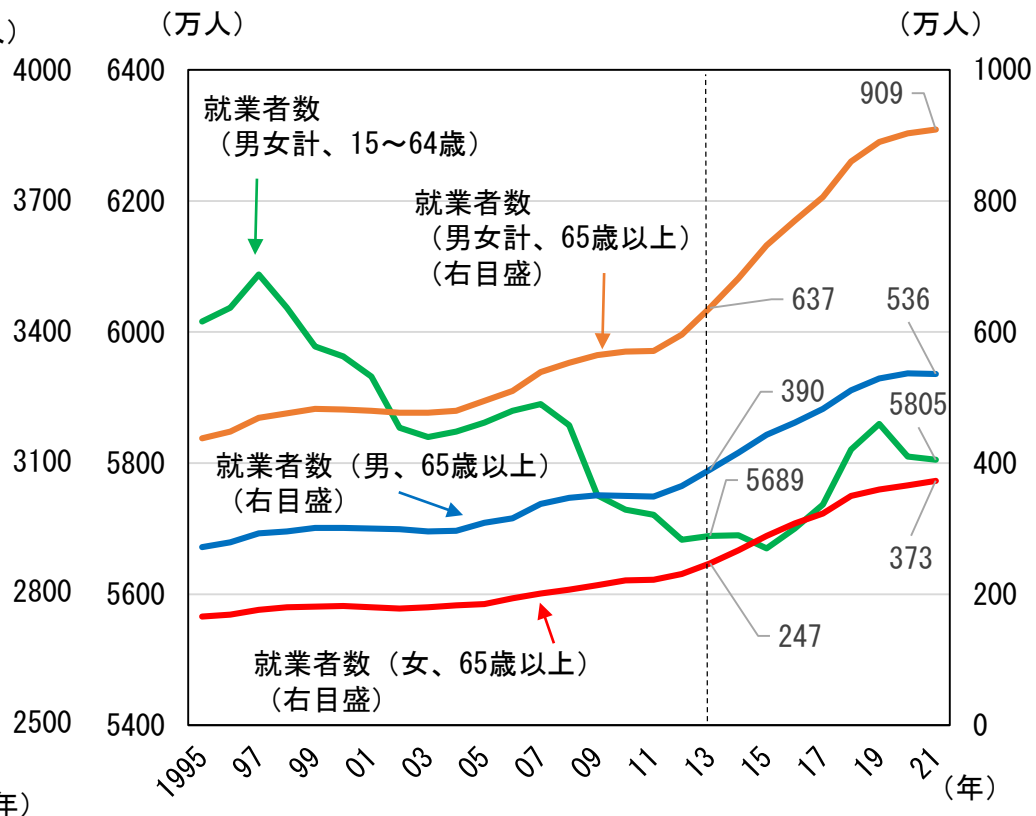
# 就業者数の増加要因

- 2013年以降の就業者数の増加（約400万人）について、その内訳を見ると、まず性別では女性が約300万人増加しており、増加数の約75%を占める。
- 就業者数を年齢別に見ると、15～64歳は約100万人の増加にとどまるのに対し、65歳以上は約300万人増加。65歳以上について、さらに性別に分けると、男女ともに増加している。
- 性別×年齢別で整理すると、女性は、15～64歳の若中年層(+172万人)と65歳以上の高齢層(+126万人)がともに増加。男性は、若中年層が減少(▲56万人)する一方、高齢層が増加(+146万人)。

## 就業者数の推移(性別)



## 就業者数の推移(年齢別)

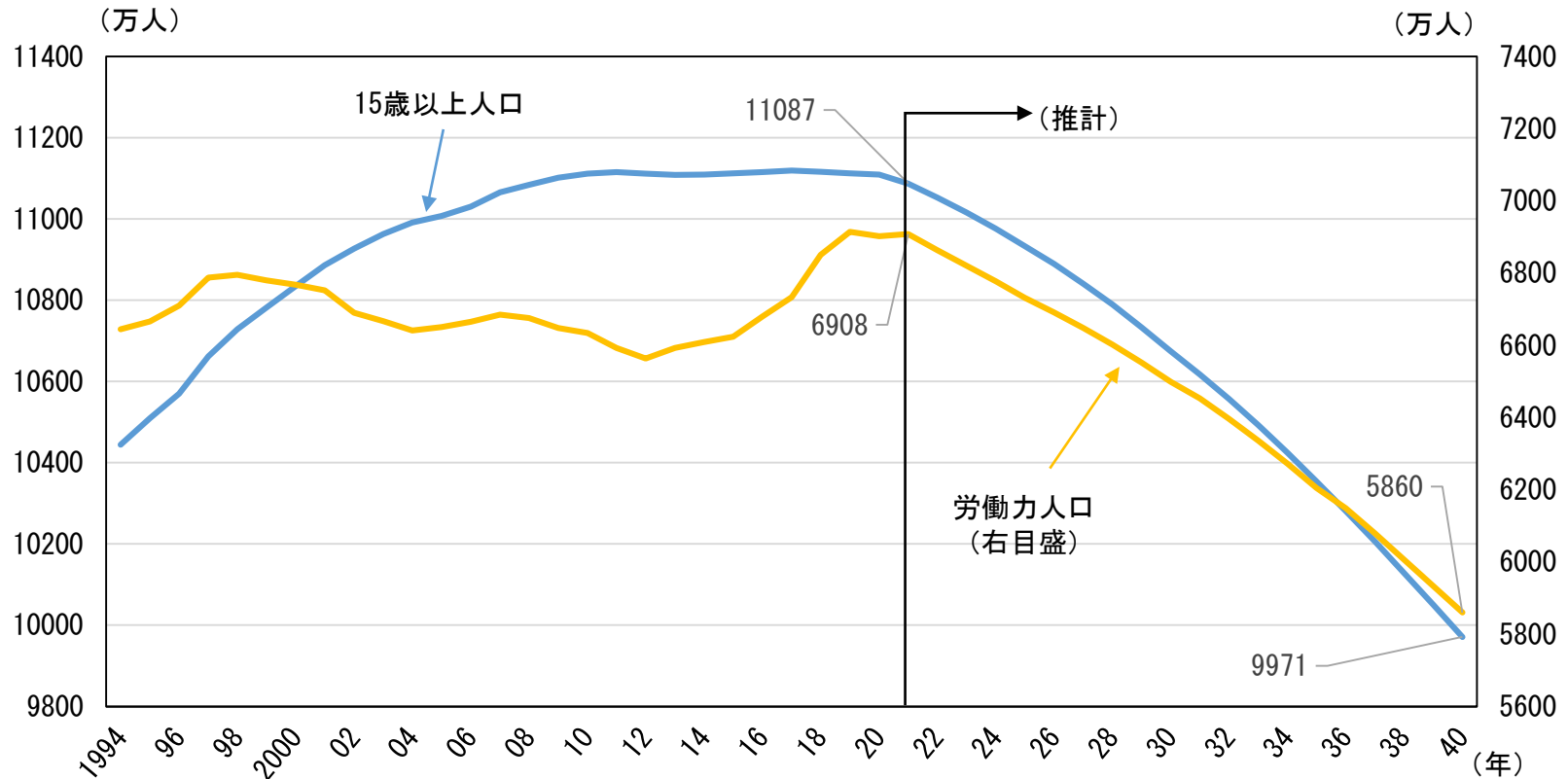


(備考) 総務省「労働力調査」より作成。

# 15歳以上人口と労働力人口の推移

- 日本の15歳以上人口は、少子高齢化により、今後大きく減少する見込み。
- 日本の労働力人口も、男女の労働力人口比率が2021年から一定と仮定した場合、15歳以上人口の減少に伴い、2040年には1000万人以上減少する可能性。

## 15歳以上人口と労働力人口の推移

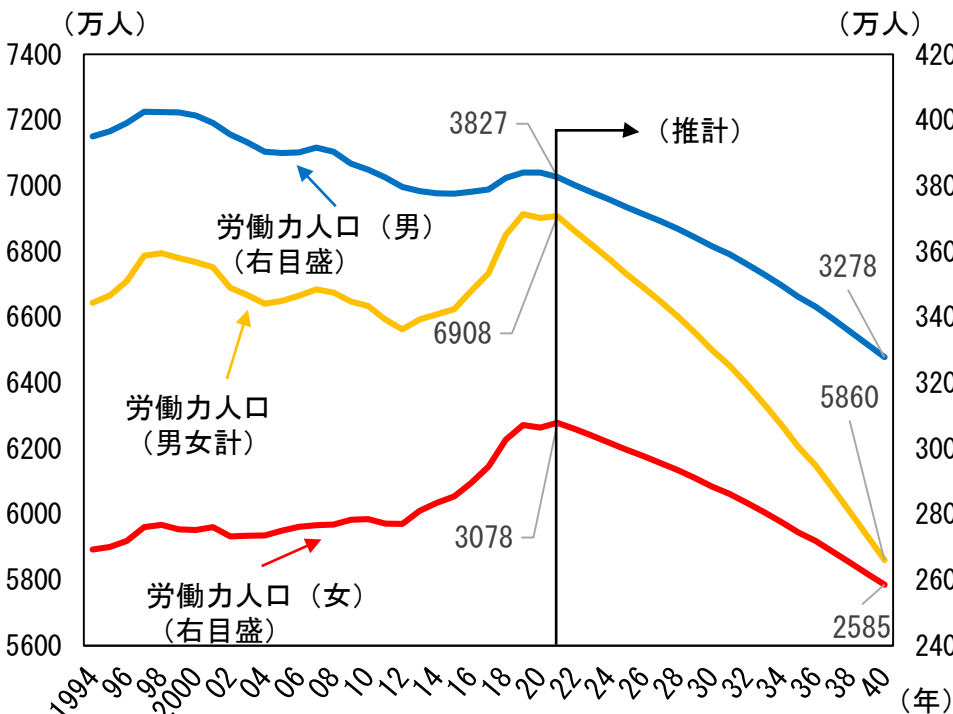


- (備考) 1. 総務省「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」より作成。
2. 15歳以上人口について、2021年の人口と「日本の将来推計人口（平成29年推計）」における2021年の推計値との間に乖離が生じているため、リンク係数で接続している。
3. 労働力人口の将来推計値は、男女それぞれについて、5歳年齢区分ごとに（15～19歳、20～24歳、25～29歳・・・）人口と労働力人口比率（2021年）を乗じることで、年齢区分ごとの労働力人口を計算し、それを足し上げることで全体の労働力人口を算出。

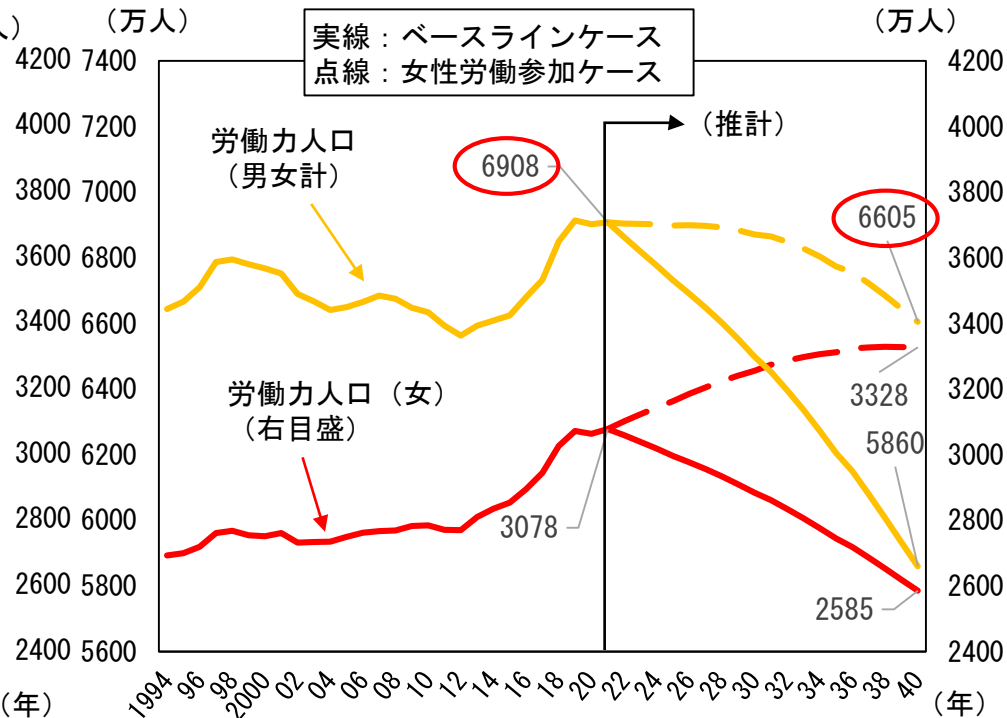
# 15歳以上人口と労働力人口の推移

- 日本の労働力人口を男女別に分けてみると、男女の労働力人口比率が2021年から一定と仮定した場合、15歳以上人口の減少に伴い、男女ともに大きく減少する。
- 2040年にかけて、女性の労働力人口比率が男性の労働力人口比率まで上昇すると仮定した場合(備考4)でも、労働力人口は減少が続くことになるが、減少幅は約300万人に抑えることが可能。

## 男女別の労働力人口の推移(ベースライン)



## 女性活躍時の労働力人口の推移



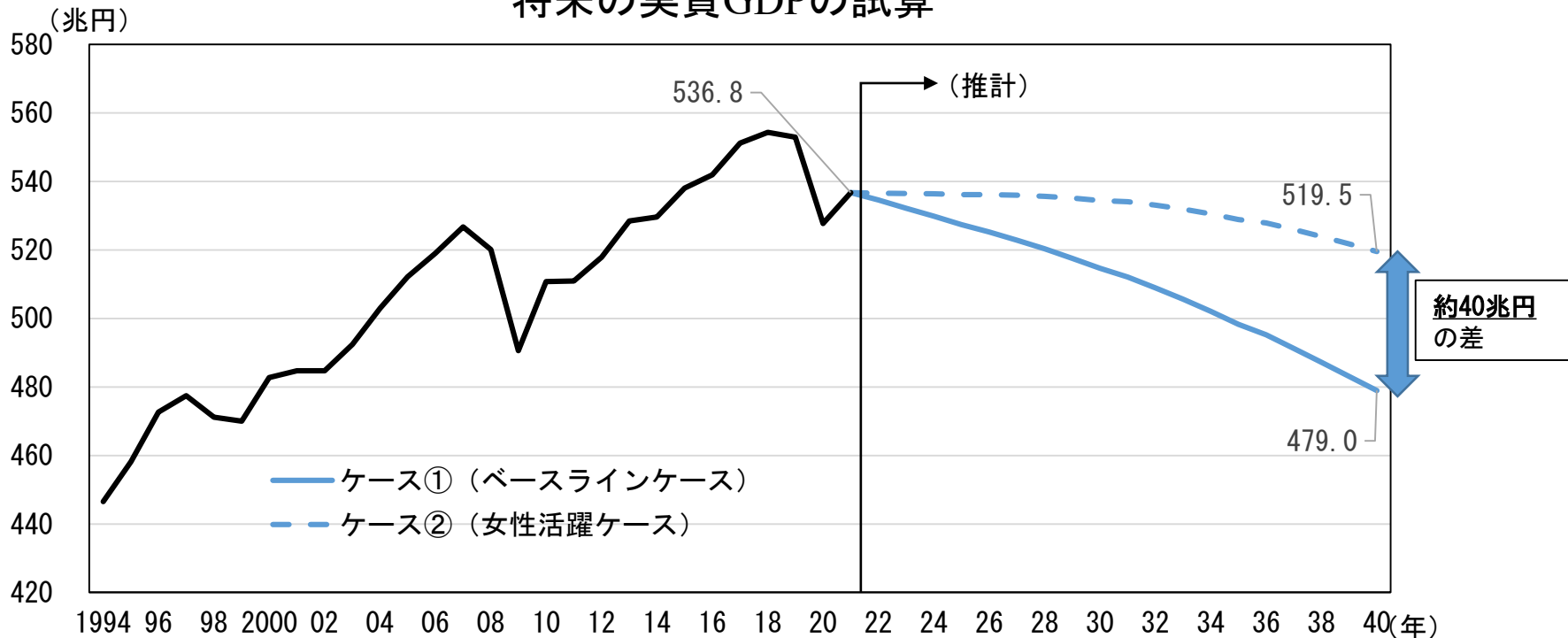
- (備考) 1. 総務省「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」より作成。
2. 15歳以上人口について、2021年の人口と「日本の将来推計人口(平成29年推計)」における2021年の推計値との間に乖離が生じているため、リンク係数で接続している。
3. 労働力人口の将来推計値は、男女それぞれについて、5歳年齢区分ごとに(15~19歳、20~24歳、25~29歳・・・)人口と労働力人口比率(2021年)を乗じることで、年齢区分ごとの労働力人口を計算し、それを足し上げることで全体の労働力人口を算出。
4. 「女性労働参加ケース」では、厳密には、5歳年齢区分ごとの女性の労働力人口比率が、2040年にかけて、同年齢区分の男性の労働力人口比率に等しくなると仮定。従って、一部の年齢区分(15~19歳、20~24歳)では、女性の労働力人口比率は2040年にかけて減少。



# 将来の実質GDPの試算

- 生産性と資本が一定と仮定した場合、労働力人口の減少に伴う就業者数の減少により、実質GDPは減少の一途をたどり、2040年には480兆円を下回ると試算される(ケース①)。
- 生産性と資本が一定かつ、2040年にかけて、女性の労働力人口比率が男性の労働力人口比率まで上昇すると仮定した場合は、2040年時点で実質GDPは520兆円程度と試算される(ケース②)。減少幅を約40兆円抑えることができる。

将来の実質GDPの試算



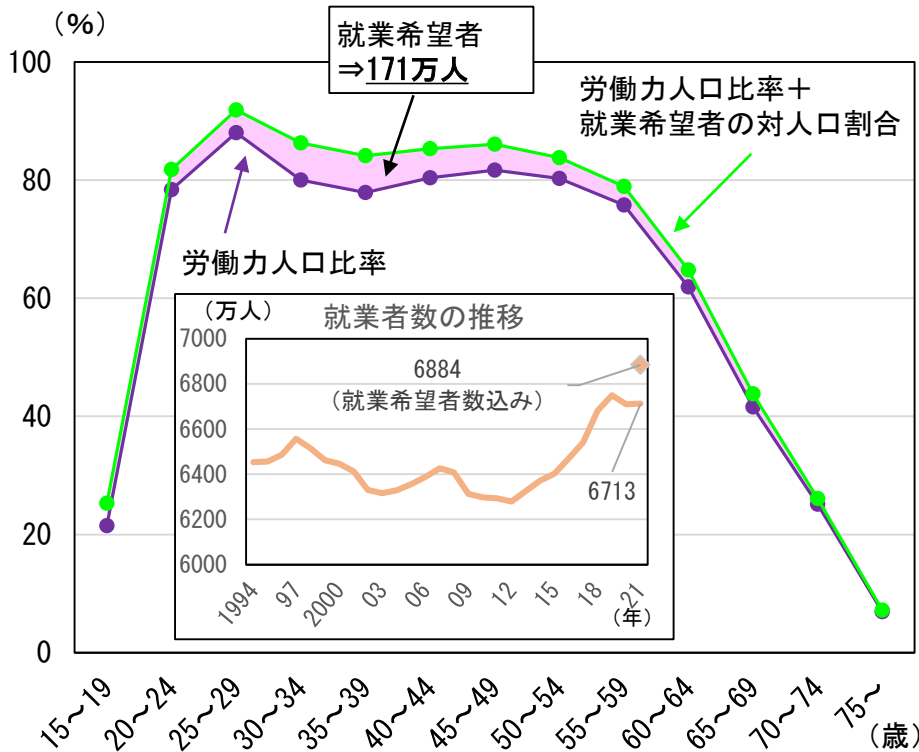
- (備考) 1. 総務省「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」、内閣府「国民経済計算」より作成。
2. 将来の実質GDPの試算にあたっては、コブ=ダグラス型の生産関数を前提に、成長会計の手法を用いている。以下の式に基づき、生産性を推計した後、生産性と固定資産が一定と仮定し、推計した就業者数を代入することで実質GDPを算出。  

$$\ln(\text{実質GDP}) = \ln(\text{生産性}) + \text{労働分配率} \times \ln(\text{就業者数}) + \text{資本分配率} \times \ln(\text{国の固定資産})$$
3. 2022年以降の就業者数については、5歳年齢区分ごとに(15~19歳、20~24歳、25~29歳...)人口と就業率(2021年)を乗じることで、年齢区分ごとの就業者数を計算し、それを足し上げることで全体の就業者数を算出。ケース①では人口が自然減することを想定(ベースラインケース)。ケース②では女性の労働力人口比率が2040年までに男性並みに上昇することを想定(女性活躍ケース)。

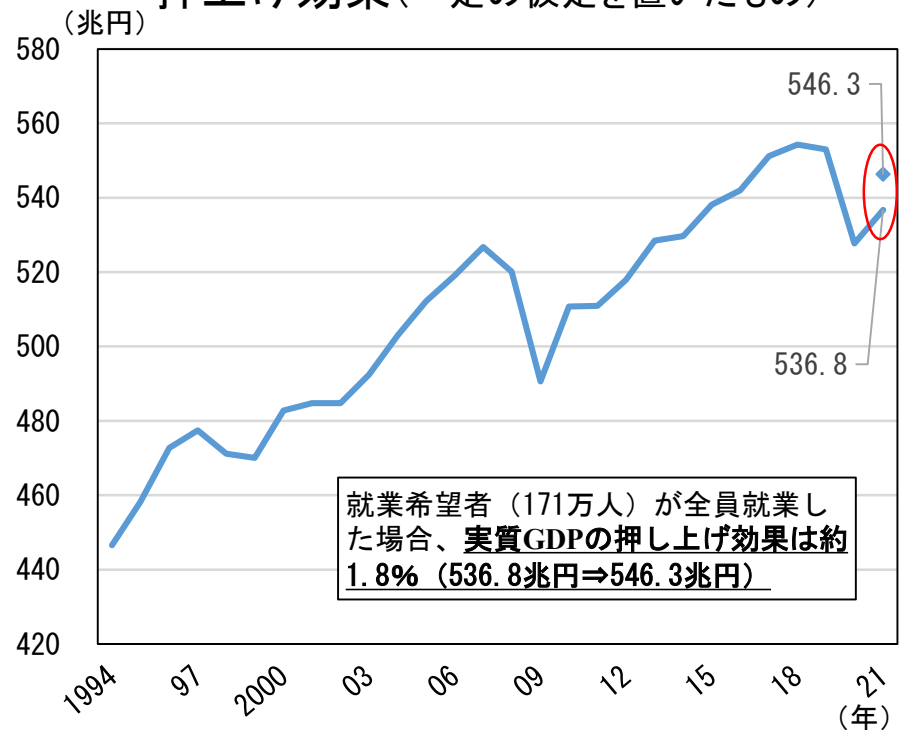
# 女性の就業希望者とGDP

- 女性の就業希望者は171万人いると推定され、全員が就業する場合、就業者数は約2.5%増加。これは、実質GDPを約1.8% (約10兆円) 押し上げる効果があると試算される。
- なお、これとは別に、女性の「追加就労希望就業者」は140万人いると推定されている。

## 女性の年齢別労働力人口比率と就業希望者数



## 実質GDPの推移と女性の就業希望者が就業した場合の押し上げ効果 (一定の仮定を置いたもの)



(備考) 1. 総務省「労働力調査 (詳細集計)」、内閣府「国民経済計算」より作成。

2. 労働力人口比率+就業希望者の対人口割合は、(「労働力人口」+「就業希望者」) / 「15歳以上人口」×100。

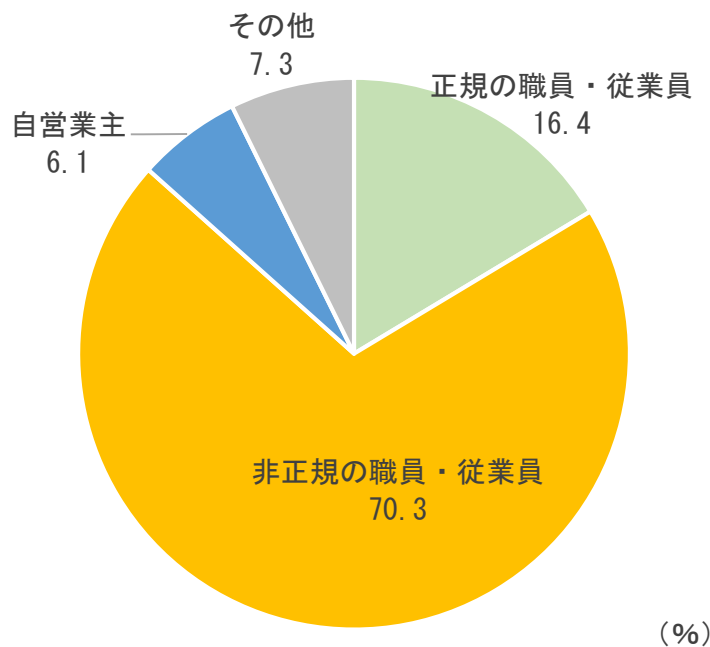
3. 実質GDPの押し上げ効果の試算にあたっては、コブ=ダグラス型の生産関数を前提に、成長会計の手法を用いている。以下の式に基づき、生産性を推計した後、生産性と固定資産が一定と仮定し、就業者数が171万人増加した場合の実質GDPを算出。

$$\ln(\text{実質GDP}) = \ln(\text{生産性}) + \text{労働分配率} \times \ln(\text{就業者数}) + \text{資本分配率} \times \ln(\text{国の固定資産})$$

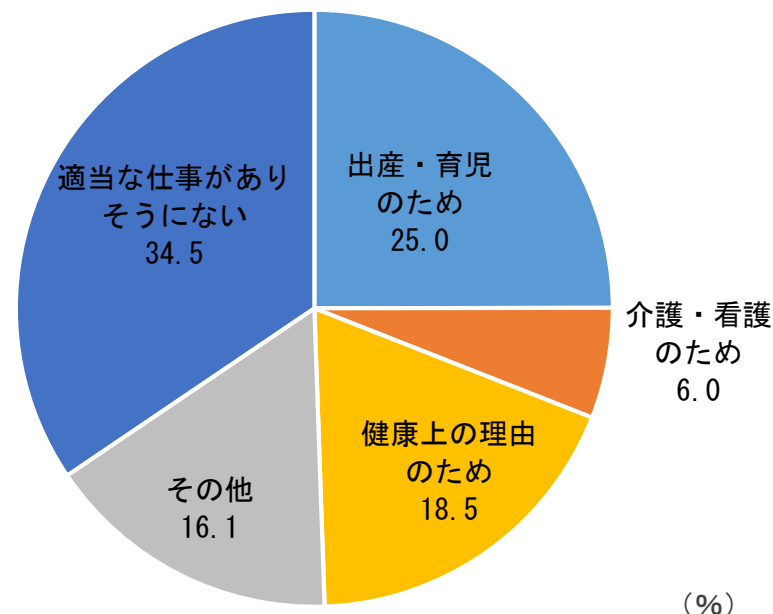
## (参考) 女性の就業希望者の内訳

- 女性の就業希望者の内訳をみると、約7割が非正規での就業を希望している。
- また、現在求職していない理由で1番多いのは「適当な仕事がありそうにない」(34.5%)であり、次に「出産・育児のため」(25.0%)が続く。
- 女性の就業希望者を就業に繋げるためには、仕事のミスマッチを解消するとともに、仕事と出産・育児等を両立できるようにするための支援が重要であり、引き続きの課題。

### 希望する就業形態別



### 求職していない理由別



(備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。令和3年のデータ。

2. 「自営業主」には、「内職者」を含む。

3. 割合は、希望する就業形態別内訳及び求職していない理由別内訳の合計に占める割合を示す。

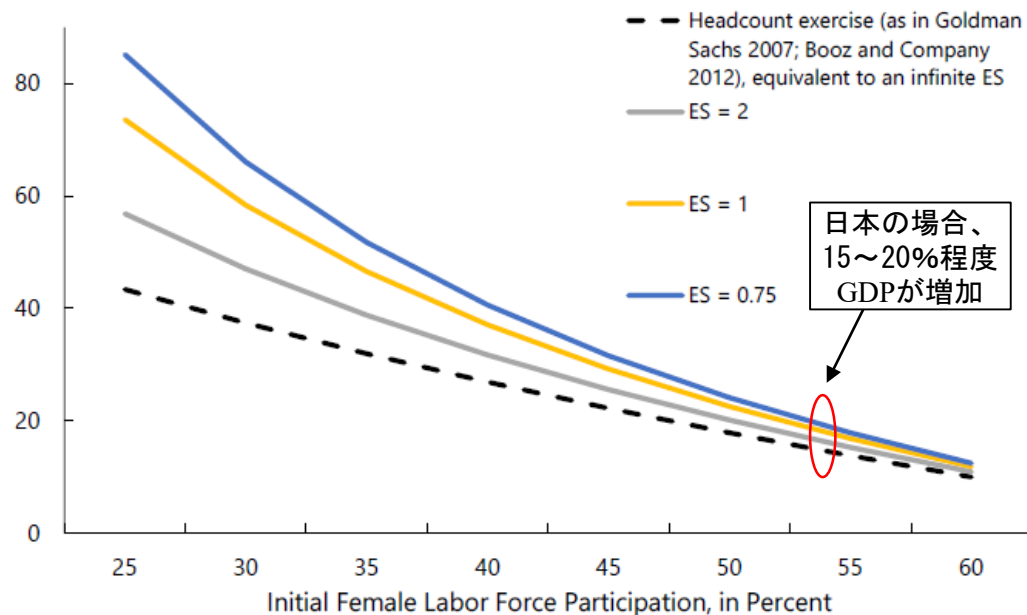
## 4. 女性活躍とマクロ経済 (生産性の観点から)

# 女性の労働参加によるGDPへの影響（多様性の効果）

- 男性と女性はそれぞれ、異なった視点やアイデアを社会にもたらす。男性と女性は「代替的」な関係（例：コーヒーと紅茶）ではなく、「（相互）補完的」な関係（例：コーヒーと砂糖）にあり、女性の労働参加は多様性の利益をもたらす。
- IMF (2018) の推計によれば、労働力人口比率のジェンダーギャップを縮小することにより、現在の女性の労働力人口比率に応じて、GDPを約10～80%押し上げる。
- 日本の場合、女性の労働力人口比率(53.7%)を考慮すると、約15～20%程度GDPが増加する可能性(このうち約5%は、多様性の効果によるもの)。

## 労働参加のジェンダーギャップ縮小がGDPに与える影響

Figure 7. GDP Gains from Closing the Gender Gap in Labor Force Participation



(備考)

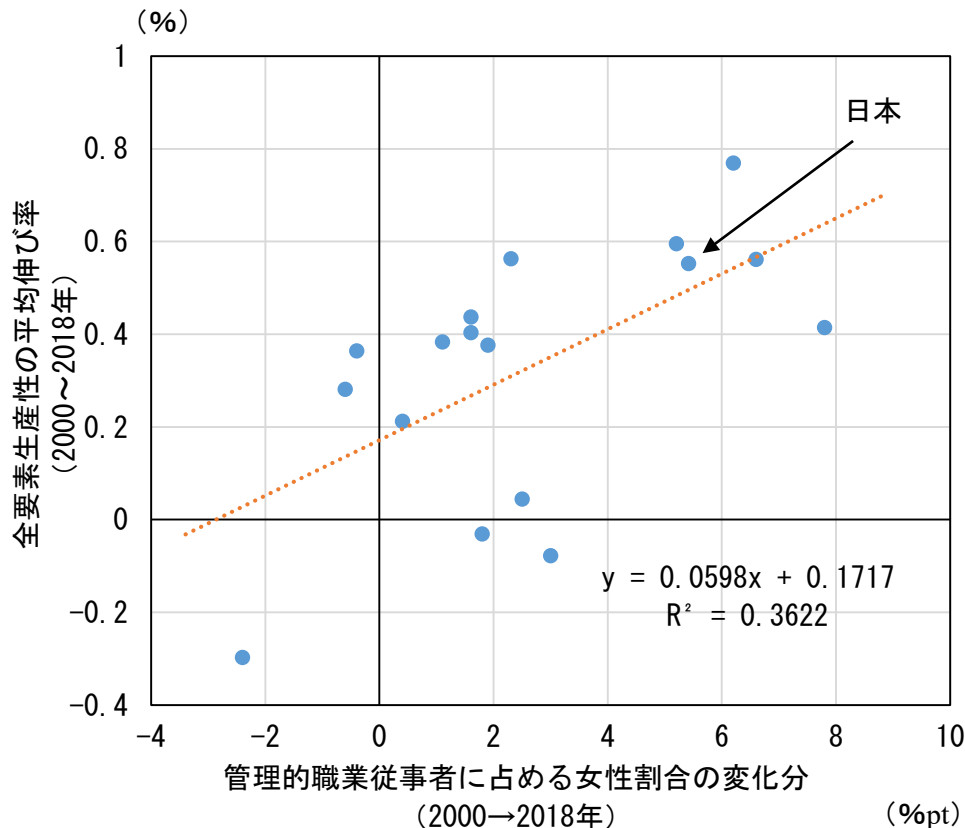
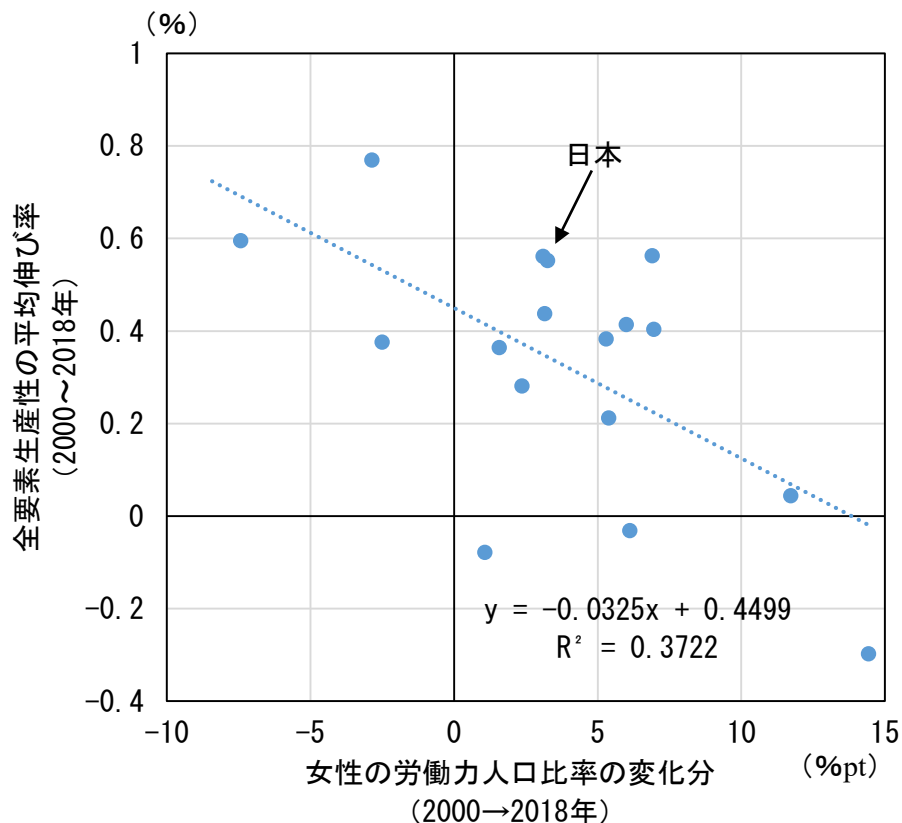
1. Ostry, Jonathan D., Jorge Alvarez, Raphael Espinoza, and Chris Papageorgiou (2018) "Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence" IMF Staff Discussion Note 18/06 より作成。
2. 図におけるESは "Elasticity of Substitution" (代替弾力性) の略で、女性労働者の限界生産性が（男性労働者と比較して）上昇した時の、企業の女性労働者の活用の変化率を示す。ESがゼロであれば、男性と女性は代替不可能（完全に（相互）補完的）、ESが無限大であれば、男性と女性は完全に代替的であることを意味する。
3. 図における黒の点線は、女性労働者の活用による人数（労働者数）増加の効果。黒の点線と灰色・黄色・青色の線との乖離幅が、多様性によるGDPの押し上げ効果に相当する。

# 生産性と女性の労働参加（国際比較）

- 全要素生産性について、女性の労働力人口比率との間には負の相関関係がみられる一方、管理的職業従事者における女性割合との間には正の相関関係がみられる。
- 生産性を引き上げるためには、女性の労働参加を促すだけでは不十分であり、管理職等の意思決定に関わる職位に女性を増やす必要がある可能性。

全要素生産性と女性の労働力人口比率

全要素生産性と管理的職業従事者の女性割合



(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」、OECD.stat、ILOSTAT より作成。

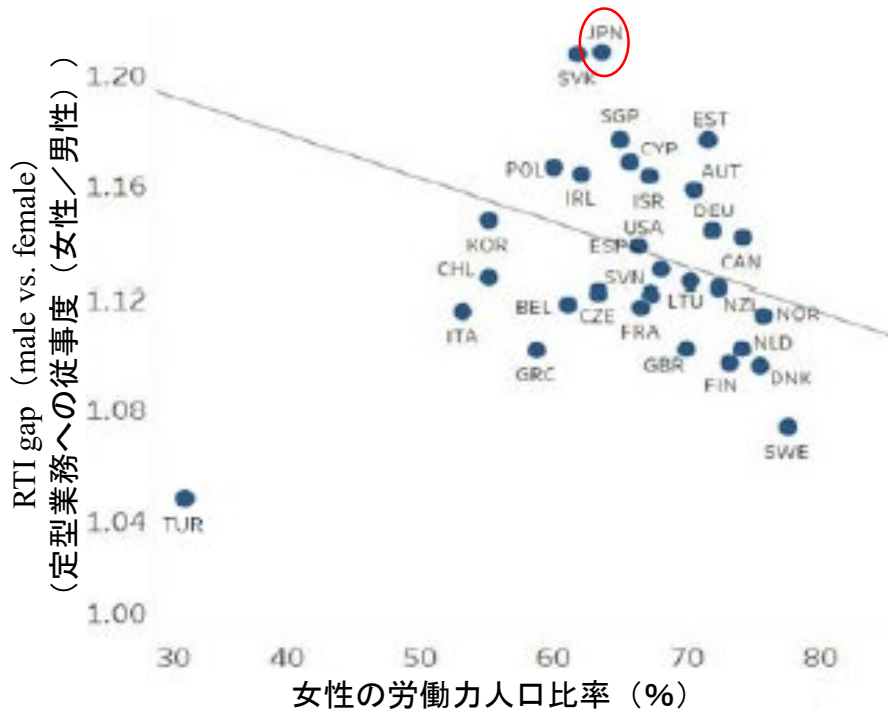
2. 現OECD加盟国のうち、チリ、コロンビア、コスタリカ、チェコ、エストニア、ハンガリー、アイスランド、アイルランド、イスラエル、ラトビア、リトアニア、メキシコ、ニュージーランド、ポーランド、スロバキア、スロベニア、トルコについては、全要素生産性または管理的職業従事者に占める女性割合のデータが取得できないため、サンプルから除いている。また、ギリシャ、イタリア、韓国、ノルウェーについては、異常値としてサンプルから除いている。

# 5. 女性活躍とマクロ経済 (新技術がもたらす課題)

# 技術進歩が女性の雇用に与える影響①

- 現在、女性は、男性と比べて、定型業務(routine tasks)により多く従事。しかし、デジタル化や人工知能(AI)、機械学習などの新しい技術による業務の自動化を通じて、こうした定型業務の仕事がなくなっていく可能性。
- 女性の労働力人口比率が高い国ほど、定型業務への従事度に関するジェンダーギャップは小さい傾向。職場における男女の数的な平等は、男女間の平等な業務分配と関係することを示唆。
- 日本は、30か国(備考4)の中で、女性の労働力人口比率は平均的水準。しかしながら、同程度の労働力人口比率の国と比べて、定型業務への従事度に関するジェンダーギャップが突出して高い国となっており、定型業務が女性に大きく偏っていることを示している。

女性の労働力人口比率(横軸)と  
定型業務への従事度に関する男女差(縦軸)



(備考)

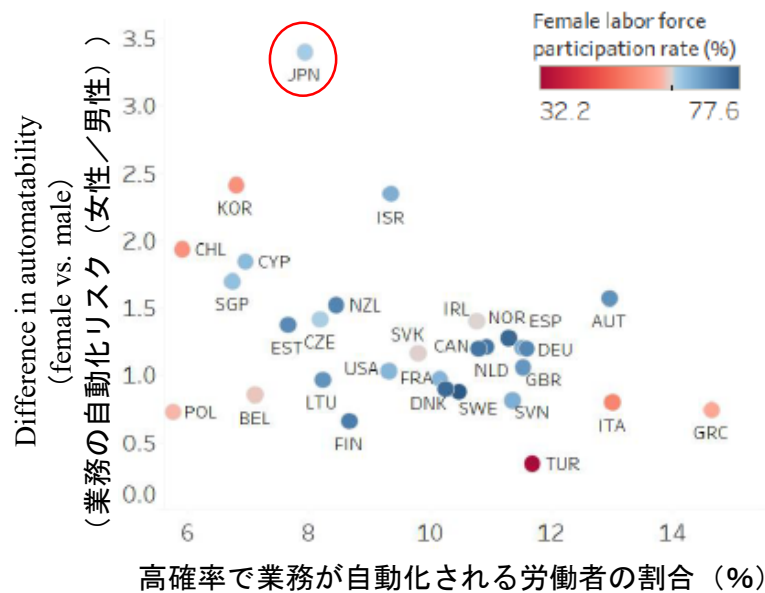
1. Brussevich, Mariya, Era Dabla-Norris, Christine Kamunge, Pooja Karnane, Salma Khalid, and Kalpana Kochhar (2018) "Gender, Technology, and the Future of Work" IMF Staff Discussion Note 18/07 より作成。
2. RTIは、"Routine task intensity" の略。RTI指数は0から1の間の数字であり、数字が大きいほど、定型業務への従事度が高いことを意味する。
3. 図における縦軸 (RTI gap) は、「女性のRTI指数÷男性のRTI指数」で算出。数字が大きいほど、男性に比べ、女性の方がより定型業務に従事していることを意味する。
4. OECD加盟28か国及びキプロス、シンガポール。



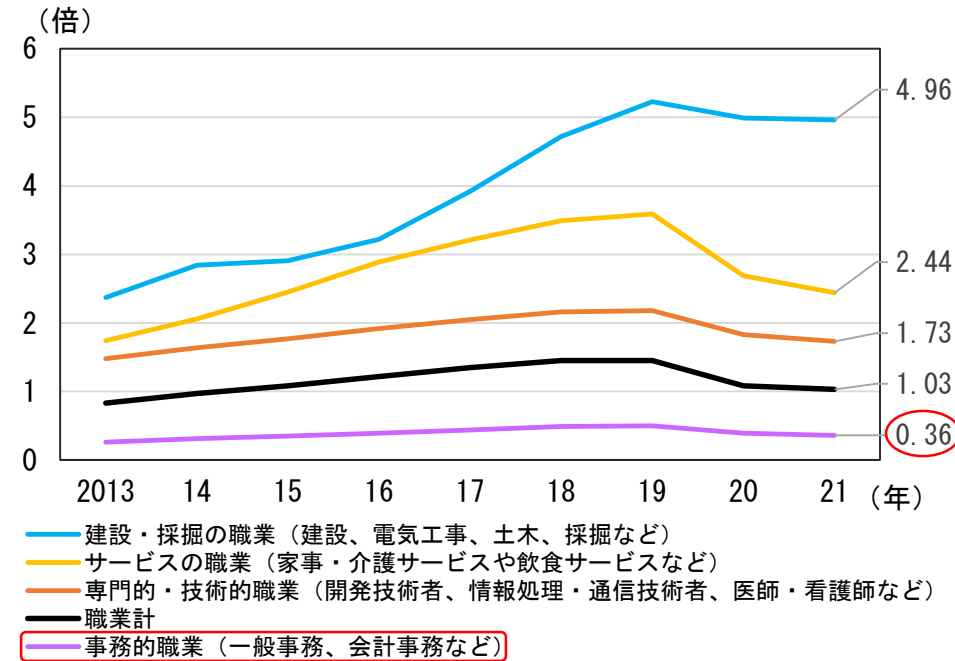
# 技術進歩が女性の雇用に与える影響②

- IMF(2018)の推計によれば、30か国において、業務の自動化により高確率(備考3)で職を失う人は、女性で2,600万人(全女性労働者の11%)、男性で2,800万(全男性労働者の9%)に上る。世界レベルでは、1億8,000万人の女性が職を失うリスクにさらされる計算となる。
- 業務の自動化により職を失うリスクの男女差をみると、日本では、特に男女差が大きく、高確率で職を失う人は、男性は4%であるのに対し、女性は12%に上ると推計されている。
- なお、事務的職業の有効求人倍率は極めて低水準で推移(求職者1人あたり0.36件の求人)しており、現状でも、事務的職業に就くことは難しくなっている。

## 業務の自動化リスクに関する男女差の国際比較



## 有効求人倍率(職業別)



- 左図は、Brussevich, Mariya, Era Dabla-Norris, Christine Kamunge, Pooja Karnane, Salma Khalid, and Kalpana Kochhar (2018) "Gender, Technology, and the Future of Work" IMF Staff Discussion Note 18/07 より作成。右図は、厚生労働省「一般職業紹介状況」より作成。
- RTIは、「Routine task intensity」の略。RTI指数は0から1の間の数字であり、数字が大きいほど、定型業務への従事度が高いことを意味する。
- 説明文における「高確率」の定義は、「今後20年間で70%以上の確率で業務が自動化されると推計された人(職業)」。業務の自動化リスクに関する男女差は、有意水準1%で統計的に有意。
- 左図における縦軸は、高確率で業務が自動化される女性労働者の割合÷高確率で業務が自動化される男性労働者の割合で算出。

# 技術進歩が女性の雇用に与える影響③

- 日本を始めとした多くの国では、様々な政策的対応により、女性の労働力人口比率が大きく上昇してきた。しかし、女性は男性と比べて、低スキル・中スキルの定型業務に従事する割合が高く、デジタル化や人工知能(AI)の発展に伴い、職を失うことになる可能性が高い。このままでは、女性の経済参画の進展が、水泡に帰す恐れがある。

IMF(2018)の政策的示唆	日本における政策対応 (赤字は「女性版骨太の方針2022」に記載のある政策)
<u>①(引き続き)女性の労働参加を促進するとともに、所得・職業の男女間不均衡を是正すること</u> (ただし、これだけでは不十分)	<ul style="list-style-type: none"><li>男女間賃金格差に係る情報開示</li><li>同一労働同一賃金の徹底</li><li>看護、介護、保育などの分野の現場で働く人の収入引上げ</li></ul>
<u>②女性が必要な技能を習得できるようにすること</u> ・STEM分野で必要な技能や、批判的思考力・問題解決力・共感力等を養う教育の重要性 ・労働者に対しては、リスキリング(reskilling)を促し、技能や能力を高めるインセンティブを与えること	<ul style="list-style-type: none"><li>理工系分野へ進学する女子学生への支援(理工系や農学系に進学する女子学生対象の修学支援プログラム 等)</li><li>リカレント教育の推進(大学等において、デジタルリテラシー育成やDX推進のためのリスキリングを目的としたリカレント講座を開発・実施 等)</li></ul>
<u>③指導的立場における男女格差を減らすこと</u> ・人員確保や定着率に関する目標を設定するとともに、メンター制度や研修プログラムによる女性の管理職昇進を促すことで、男女格差を縮めることが可能	<ul style="list-style-type: none"><li>女性役員比率向上(「女性役員情報サイト」に、女性のいない企業の状況や女性役員比率ランキングを掲載 等)</li><li>国家公務員の女性職員の職域・登用拡大に向けた取組</li></ul>
<u>④男女間のデジタル格差を埋めること</u> ・男女が平等にデジタル技術や金融を利用できるようにすること	<ul style="list-style-type: none"><li>女性デジタル人材の育成</li></ul>
<u>⑤職を失った労働者への支援</u>	<ul style="list-style-type: none"><li>失業手当、再就職支援 等</li></ul>
<u>⑥社会保障制度の改善</u> ・非正規雇用労働者をカバーする社会保障制度の構築の必要性	<ul style="list-style-type: none"><li>全世代対応型の持続可能な社会保障制度の構築の検討(←女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討)</li></ul>