

2022年12月1日 全11頁

ジェンダー・ギャップ指数を読み解く

問題の過度な単純化に陥らないよう、多角的な検討を

金融調査部 研究員 中 澤

[要約]

- 世界経済フォーラム（WEF）が発表するジェンダー・ギャップ指数（GGI）が注目されている。本稿では、WEFによる指数作成の経緯を把握した後、GGIの方法論を詳細に確認し、この指数がジェンダー平等について考える上で持つ意義と限界を指摘する。そして、GGIを読み解くことを通じて得られた示唆を紹介し、結論に代える。
- GGIの意義は、量的データに基づいて男女格差を可視化したことで、シンプルなメッセージが伝わる点にあり。一方、ジェンダーの多様性や格差の多層性を捉えるための重要な視点が入り込まれていない点は、ジェンダー平等を考える上でのGGIの限界として指摘できる。発表から16年が経過し、ジェンダー平等をめぐる論点が複雑化・多様化している中で、議論の変化への対応と、指数の連続性を維持することの妥当性をいかに考えるかがGGIの方法論上の課題となっている。
- GGIの改善すら見られない日本では、ジェンダー不平等が極めて深刻な状態にあると考えるべきである。日本においては、ジェンダー平等をめぐる状況がいかに停滞しているかを示せるという意味で、GGIは有用であるといえる。ただし、GGIだけが注目されることによって、問題が過度に単純化される危険性が示唆される。総合指数では捉え切れない、さまざまな側面におけるジェンダー不平等を認識する必要がある。
- 政策立案者やメディアなどGGIの利用者にとっては、指数の持つ意義と限界を理解した上で、あくまで1つの参考資料として用いる姿勢が重要である。ジェンダー平等の達成に向けた取組みを推進するためには、量的調査のみならず、質的調査も含めたさまざまな調査・研究の蓄積を踏まえた上での、多角的な検討が求められる。

1. ジェンダー・ギャップ指数への注目

世界経済フォーラム（World Economic Forum: WEF）は、ジェンダーをテーマとした年次報告書『グローバル・ジェンダー・ギャップレポート（Global Gender Gap Report: GGGR）』を発表している。2006年の発刊以来、GGGRの中で発表されてきた「ジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index: GGI）」は、現在、日本において最も広く知られた、ジェンダーに関する総合指数の1つであろう。2022年に最新版が発行された際、全国紙を発刊する5社（読売新聞社、朝日新聞

社、毎日新聞社、産経新聞社、日本経済新聞社）は全て何らかの媒体でこの指数を取り上げている。中には詳細な分析や解説記事も出ているものの、全体的な論調としてはグローバルにみた日本のランクの低さが指摘され、指数の中身よりはランキングに対する関心が先行している印象を受ける。

ジェンダー平等はグローバルな共通課題であり、日本にとっても大きな課題であることは論をまたない。しかし、GGIのような総合指数（複数のデータを加工したもの）は、一見「分かりやすい」ように思えて、実際には、個別指標（加工前の単一のデータ）よりずっと解釈が難しい。他の先進国に比して著しく遅れた現状を認識し、課題の把握と改善に向けた取組みを進める必要があることは言うまでもないが、その「現状認識」や「課題の把握」は、GGIだけを基に行つてよいものではないだろう。メディアを中心に GGI が注目されている今、改めてこの指数に対する理解を深め、その意義と限界を認識しておくことは重要と考えられる。

そこで本稿では、まず WEF による指数作成の経緯を把握した後、GGI の方法論を詳細に確認する。指数の持つ意義を確認しつつ、その限界を指摘する際には、「ジェンダー」の多様性と「格差」の多層性、指数の連続性と比較可能性に焦点を当てる。最後に、GGI を読み解くことを通じて得られた示唆に言及し、結論に代えたい。

2. GGI とは何か

(1) WEF による指数作成の経緯

GGI が発表されたのは 2006 年だが、前年の時点で指数作成の動きは始まっていた。2005 年、WEF は “Women’s Empowerment: Measuring the Global Gender Gap” と題した報告書（以下、「同報告書」）を発表した。これは、58 カ国の国々を対象として、「経済参加」、「経済機会」、「政治的エンパワメント」、「教育達成」、「健康とウェルビーイング」の 5 つの分野におけるジェンダー平等の度合いを測定するプロジェクトの結果を報告するもので、これが WEF による指数作成の萌芽であったと考えられる¹。同報告書の中で発表された指数は、1~7 の尺度で、数値が大きくなるほど男女間の諸格差が小さいことを示すように設計されていた。後述するように、GGI とは尺度が異なり、指数自体に連続性はない。しかし、指数作成の背景や目的は共通していると考えられることから、GGI を読み解く上でもこの経緯を把握しておくことは重要と考えられる。

同報告書では、1970 年代半ば以降の女性のエンパワメントに対する認識の高まりや、1980 年代以降の国連や国際機関におけるジェンダー平等の取組みとジェンダー主流化の流れに言及され、WEF の現状認識が示されている。その中で、WEF はジェンダー平等の測定を 1 つの重大な課題として指摘している。国際社会においてジェンダー平等への取組みの重要性がますます強く認識される中で、WEF の問題意識は、国ごとに異なるデータが公表され、各国のパフォーマンス評価を困難にしている点にあった。WEF はこれを解決する手段として、指数化によって偏在するデータを統合し、体系的に各国の強みと弱みを把握することが有効であると考えた。2005 年と

¹ 2005 年に作成された指数には名称が付けられていないため、ここでは単に「指数」と呼ぶことにした。

いうタイミングには、1995年の第4回世界女性会議（北京会議）から10年の節目であることも意識されていたようである。

方法論としても、指数化という発想は国際比較を強く意識したものであった。同報告書によれば、国際比較可能な指数を作成する目的は2つあった。第1は前述のとおり、現状の強みと弱みを特定するためのベンチマークを提供すること。第2に、ジェンダー平等が進んでいる国々から学び、政策立案に役立つガイダンスを提供することである。WEFが指数作成に着手する以前から、ジェンダー平等を指数化する動きは国際機関を中心に見られた。翌年に発行された2006年版GGGRでは、既存の指数の例として国連開発計画（UNDP）のジェンダー開発指数（Gender-Related Development Index: GDI）やジェンダー・エンパワメント指数（Gender Empowerment Measure: GEM）²、経済協力開発機構（OECD）によるジェンダー・制度・開発データベース（Gender, Institutions and Development Data Base: GID-DB）が挙げられている³。これらの連綿とした取り組みに対するWEFの貢献として、各国の政策立案者にとって自国のジェンダー平等の状況を（他国との比較において相対的に）把握し、進捗を経時的に確認し、格差を縮小するための行動へとつなげることに役立てられる点が主張されている。

(2) GGI の誕生

2006年、WEFは初のGGGRを発刊した。2006年版GGGRは2部構成で、第1部は“The Gender Gap Index 2006: A New Framework for Measuring Equality”と題され、指数作成の背景やコンセプト、方法論、結果の詳細が記載されている。第2部は“Country Profiles”で、国別の結果の詳細と基礎情報を報告するカントリーレポートが収録されている。この中で発表されたのが、GGIである。当初は2005年に作成された指数の第2弾として紹介されており、指数作成の背景と目的（現状分析のためのベンチマークと政策立案に役立つガイダンスを提供すること）は共通している。しかし、対象国が115カ国へと大幅に増加していること（2005年は58カ国）や、ジェンダー平等を測定する分野が4つに絞り込まれたこと（同5分野）をはじめ、その方法論については抜本的な変更が加えられたことで、革新性が強調されている。

2006年版GGGRでは、指数作成にあたって、3つのコンセプトが明確にされた。それらの1つ目は、水準ではなく格差に注目することである。GGIが測定するものはあくまで男女の格差であり、水準は問題にしないということだ。これは、資源（生産要素としての資本や労働力、生産された財やサービス）の絶対的な水準にかかわらず、資源配分のジェンダー平等がどのくらい達成されているかによって（各国のジェンダー平等の度合いを）評価するべきという考え方に基づいている。2つ目のコンセプトは、インプットではなくアウトカムに焦点を当てることである。ここでは、健康、教育、経済参加、政治的エンパワメントが「アウトカム」として想定され、各

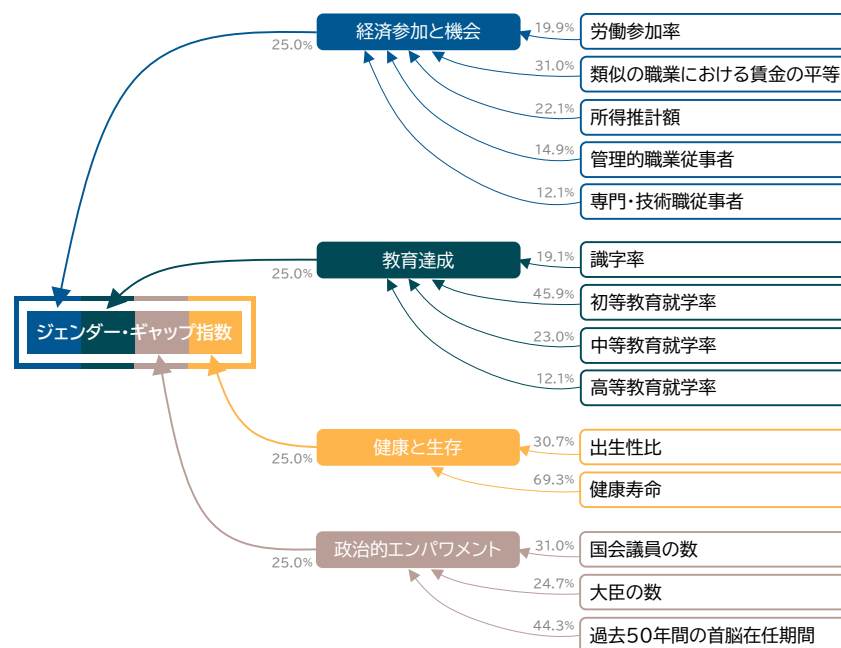
² GEMは2009年に廃止され、2010年からジェンダー不平等指数（Gender Inequality Index: GII）となった。

³ UNDPの諸指数やWEFの指数について詳細に検討したものとしては、杉橋やよい、2008、「ジェンダーに関する総合指数の検討——ジェンダー・ギャップ指数を中心に」戒能民江編『国家／ファミリーの再構築——人権・私的領域・政策』作品社、pp.230-249.を参照。

国における固有の政策や文化、慣習が「インプット」（あるいは「手段」）の例として挙げられている⁴。3つ目は、女性のエンパワメントではなく、ジェンダー平等の度合いを捉えるというコンセプトである。GGI では、女性が男性を上回っている場合でも、女性と男性の割合や数が等しい場合と同様に最大の評価を与える。

これら3つのコンセプトに基づき、ジェンダー平等を捉える4つの分野として、「経済参加と機会」、「教育達成」、「健康と生存」、「政治的エンパワメント」が選ばれた⁵。分野別の指数は「サブ指数（subindex）」と呼ばれ、これらの算術平均（4つのサブ指数それぞれに25%のウェイトを付加しているのと同様）によって総合指数が算出される。これらのサブ指数を構成するのは合計14の変数（variable）である。変数は、データから算出された標準偏差（SD）に基づいたウェイトを用いて加重平均され、それぞれのサブ指数が算出される。このウェイトの算出方法では⁶、サブ指数内でSDが小さい変数ほど相対的にウェイトが大きくなる。これにより、サブ指数に与える相対的な影響を平準化している（図表1）。

図表1 GGIの構成



(注) サブ指数や変数の名称は筆者が日本語訳したもの。

(出所) World Economic Forum “The Global Gender Gap Report 2006”より大和総研作成

⁴ ここでの「インプット」「アウトカム」の整理は、両者の因果関係が明確に示されていないためか、ややおぼつかない印象がある。あまり立ち入らず、「アウトカム」が実現するまでのプロセスや背後のコンテキストまでは捉えられないことを言いたいのではないかと解釈しておきたい。

⁵ コンセプトとして、エンパワメント「ではなく」平等を捉えるとはっきり言いながら、サブ指数の名称に「政治的エンパワメント」を用いるのは矛盾するように思われるが、ここでは余計な混乱を防ぐためにGGGRにおける表記通りとした。GGIの「政治的エンパワメント」では議員・大臣の数と国家首脳の在任期間しか見えていないため、筆者は代表性（representation）の方が測定される概念の名称として適切ではないかと考える。

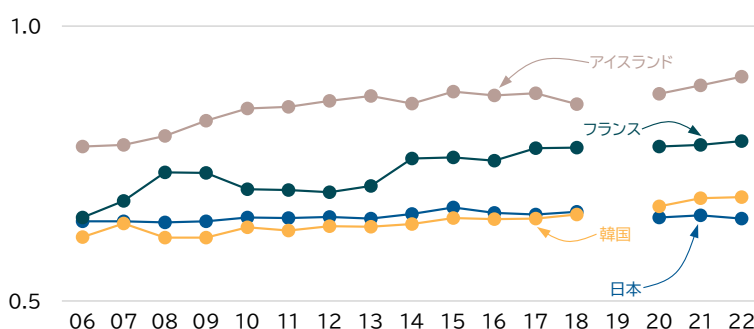
⁶ サブ指数に含まれる各変数のSDの逆数を100で割った値を、それらの総和で除することで求められる。サブ指数ごとに計算するため、サブ指数内において各変数のウェイトの合計は1となる。

結果として、多くの国でジェンダー平等に近い状態にある変数においてジェンダー平等の度合いが低い国は、その変数が含まれるサブ指数の評価を大幅に下げることとなる⁷。全ての変数は男性に対する女性の比率に換算され、「ジェンダー平等が達成された状態」のベンチマークとして設定された1（男性と女性が数の上で等しい状態）を最大値として、それを越えた部分は切り捨てられる⁸。これらの手続きにより、指数は、0（不平等）から1（平等）の尺度として算出される。

(3) GGI からみる日本

この指数から、日本におけるジェンダー平等の状況はどのようにみえるのだろうか。まず、指数の推移を見ると、2006年版の指数は0.645であったのが、2022年版は0.650と、16年間、総合的な評価としてはまったくと言ってよいほど変化がない（図表2）。例えば、2022年版GGIで最も高い評価（0.908）を得たアイスランドは、2006年版の時点で比較的高い評価（0.781）を得ていたとはいえ、継続的に評価を高めてきて現在の位置にある。また、2006年版では日本とほぼ同じ評価（0.652）であったフランスも、2022年版では日本と大きく差をつけるに至った（0.791）。さらに、2006年版では日本より低い評価（0.616）を受けていた韓国も、2020年版を境に日本を超え、2022年版でも日本より高い評価を得ている（0.689）。このように諸外国が継続的にGGIでの評価を高める中で、日本の遅れは際立っている。よって、この指数からみる限り、ジェンダー平等をめぐる日本の状況は、停滞しているといえるだろう。

図表2 日本と諸外国のGGIの推移（2006～22年版）



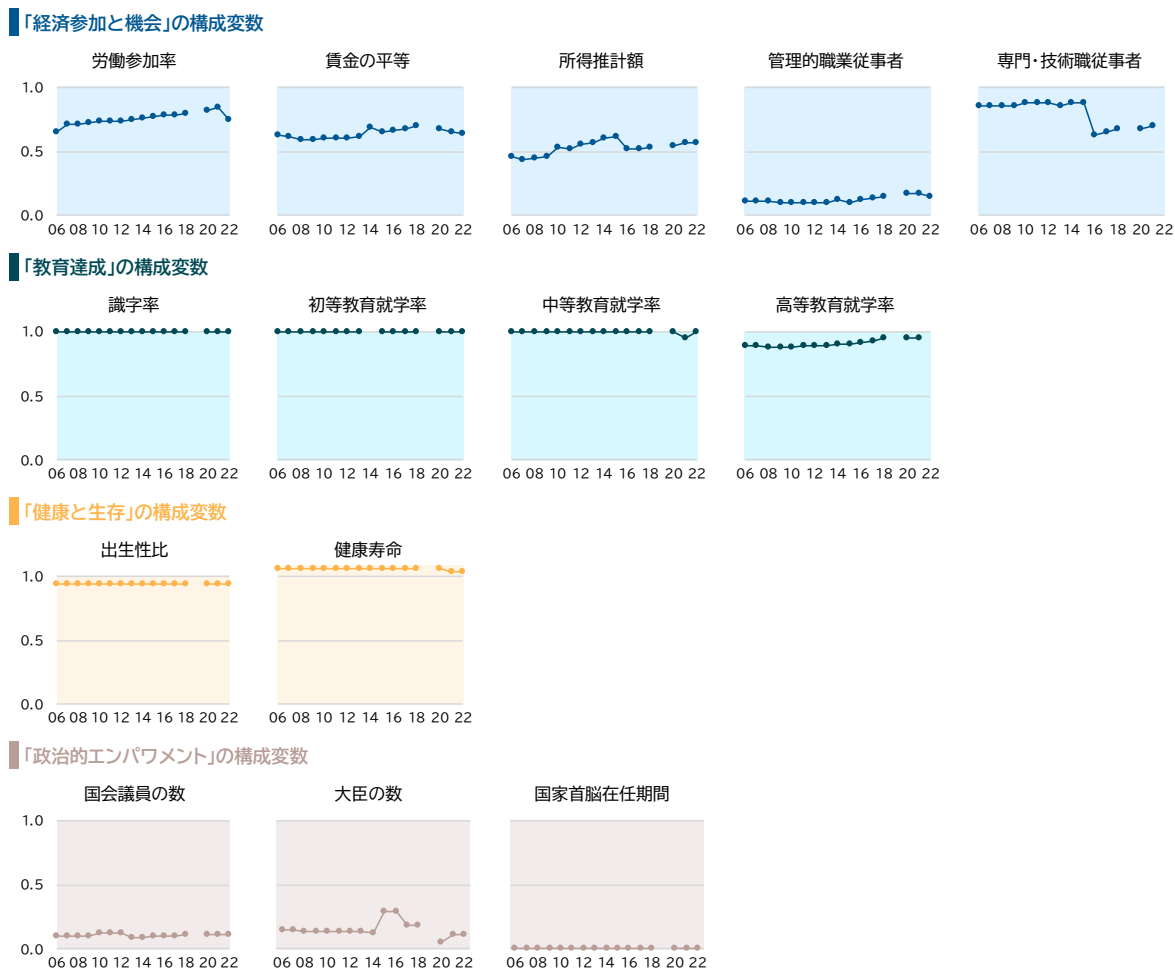
（注）横軸はGGIの年版を示す。2019年版は発行されていない。
（出所）World Economic Forum “The Global Gender Gap Report” 各年版より大和総研作成

⁷ 実際には、「教育達成」と「健康と生存」分野では多くの国が最大値か最大値に近い値を取る。結果として、「経済機会と参加」と「政治的エンパワメント」の2分野が総合指数を大きく左右する面がある。

⁸ 「健康と生存」分野における2つの変数のみ例外とされており、「出生時男女比率」は0.944、「健康寿命」は1.06がベンチマークとして設定されている。

この16年に亘る停滞には、どのような要因が関わっているのだろうか。これを知るためには、GGIの基となる14の変数まで確認する必要がある(図表3)。これを見ると、「経済参加と機会」と「政治的エンパワメント」の分野で特に格差が深刻であることが分かる。中でも、「管理的職業従事者」、「国会議員の数」、「大臣の数」、「国家首脳の在任期間」において格差が著しい。2022年版では、「管理的職業従事者」に占める割合は男性が87.5%であるのに対し、女性は13.28%で、女性比率は0.152。「国会議員の数」では、男性が90.3%に対して女性は9.7%で、比率にして0.107である。「大臣の数」は、男性が90%、女性が10%で、その比率は0.111。「国家首脳の在任期間」に至っては、過去50年間に日本で女性首相が存在した期間は皆無であるため、男性100%、女性0%で、比率は0である。これらより、日本では、政界における女性、および産業界・財界において高い地位にある女性の数が圧倒的に少ないことが分かるであろう。

図表3 日本のGGI構成変数の推移(2006~22年版)



(注) 横軸はGGGRの年版を示す。2019年版は発行されていない。

(出所) World Economic Forum “The Global Gender Gap Report”各年版より大和総研作成

3. GGI の意義と限界

(1) 可視化される「男女格差」の量的側面

日本の事例からみてとれるように、GGI は、「ジェンダー平等」が「経済参加と機会」、「教育達成」、「健康と生存」、「政治的エンパワメント」の 4 分野から構成される概念であると考えた場合には、特に深刻な格差が存在するのがどの分野であるかを特定することができる。分野の特定が妥当であれば、指数の 1 つ目の目的として想定された、現状分析のためのベンチマークとしての役割は果たせるだろう。また、現状分析が具体的な法制度や政策の検討に結び付くのであれば、政策立案に役立つガイダンスの提供という 2 つ目の目的も達成されるだろう。

特に、量的データに基づいて格差を可視化したことの意義は大きい。量的データによる可視化は、高いか低いか、上がったか下がったかというように、シンプルなメッセージとして伝わる。「政治的エンパワメント」の各変数については、これほどまでに大きな格差が存在することを、データからみて初めて知る人も多いのではないだろうか。GGI は、データ可視化を通じて、ジェンダー平等をめぐる議論の活性化に貢献したといえるかもしれない。ここから、指数が示す数字の表面的な議論に留まらず、さらに踏み込んだ議論（ジェンダーに基づく不平等を永続させる制度、社会、組織、それらを追認する人びとの意識の問題）につながるのであれば、日本にとってこの指数の意義はさらに大きくなるだろう。

(2) なお捉えられない「ジェンダー」と「格差」の諸相

ここで、GGI にさまざまな限界があることを指摘する。まず、2006 年に発表され、その時点までのデータ利用可能性に基づいて作成されたと考えられるこの指数は、この 16 年間の「ジェンダー平等」概念とその認識の複雑化の諸相を捉え切れていないという点が挙げられる。ここでその諸相の全てを網羅することはできないが、次の 2 つに言及しておきたい。

① ノンバイナリーと LGBTQ+ : ジェンダーの多様性

1 つ目はジェンダーの多様性を捉える視点である。その一例として、ノンバイナリーなジェンダーの捉え方を挙げておきたい。ノンバイナリーとは、『男・女』『彼・彼女』『男性・女性』のようなバイナリー（筆者注：二元論）のどちらか一方にとらわれないすべてのジェンダー・アイデンティティ」と説明される⁹。GGI は、男女二元論的な「男性」「女性」の認識でジェンダー格差を捉えるものであり、ノンバイナリーなジェンダーの視点は取り入れられていない。

GGGR は、そこでの「ジェンダー」が男女二元論的な発想に基づいていることの理由として、既存のジェンダー統計の限界を挙げている。現状はそうかもしれないが、ジェンダーの多様性をいかに包摂するかは、現代のジェンダー統計のあり方をめぐる重要な論点として認識されつつある。いくつかの国々では出生時に割り当てられた性別に加え、性的指向と性自認（Sexual

⁹ Young, E. 2019. *They/Them/Their: A Guide to Nonbinary and Genderqueer Identities*, Jessica Kingsley Publishers. (上田勢子訳, 2021, 『ノンバイナリーがわかる本—he でも she でもない, they たちのこと』明石書店, p. 25.)

Orientation and Gender Identity: SOGI) を訊ねることによって、性的マイノリティ（いわゆる「LGBTQ+」と呼ばれる人びと）を含め、より多くの人びとを統計調査に包摂しようとする動きがある¹⁰。日本でも、内閣府男女共同参画局計画実行・監視専門調査会の下にある「ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループ」で、統計調査に SOGI に関する質問項目を盛り込むことの重要性が指摘されたことがあるように¹¹、ジェンダー統計のあり方をめぐる論点の1つとして取り上げられ始めている。もちろん、GGI は国際比較を念頭に置いた総合指数である。そのため、一部の国で統計が利用できるからといって、指数に反映できるわけではなく、指数そのものが持つ問題とまではいえない。しかし、GGGR においても指数の持つ限界としての認識は示されるようになってきている。

② インターセクショナルリティ：格差の多層性

2 つ目は格差の多層性を捉える視点である。これについてもさまざまなものが考えられるが、ここではインターセクショナルリティを取り上げたい。インターセクショナルリティとは、「人種、階級、ジェンダー、セクシュアリティ、ネイション、アビリティ、エスニシティ、そして年齢など数々のカテゴリーを、相互に関係し、形成し合っているものとして捉える」ための分析ツールとして実用的に定義される¹²。日本語では「交差性」と訳されることもある。昨今、インターセクショナルリティに対する注目度は高く、一部の企業では社内のダイバーシティ&インクルージョン (D&I) 推進にインターセクショナルリティの視点を取り入れる動きも見られるようになった¹³。例えば「管理的職業従事者」のジェンダー格差について、ジェンダーと人種のインターセクショナルリティという視点から考えてみると、別の問題が見えてくる。仮に、管理職に女性が増加する過程で白人女性への集中があるとすれば、白人女性とピープル・オブ・カラーに属する女性の間の格差はむしろ拡大するかもしれない。格差の問題を考える際にインターセクショナルリティを分析ツールとして用いると、ジェンダーだけでは見えてこない、多層的な格差の把握に向けて議論を深めることが可能となる。

GGI から分かることは、あくまでも 2006 年までの時点において量的データの形で二次利用可能であった変数によって構成された「ジェンダー格差」に限られる。「ジェンダー」と「格差」の諸相を捉えるためには、GGI 以外のデータも併せて考える必要がある。なお、これらはあくまでもジェンダーや不平等の問題を考える上で重要な視点のいくつかとして指摘したにすぎない。日本も含め、伝統的な「男女」の格差が依然として根強い国が多くある中、引き続き「男女格差」の改善に向けた取組みを進めていく必要があることは言うまでもない。

¹⁰ 杉橋やよい「ジェンダー統計の重要性」ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループ（第2回）資料2（2022年5月20日）

¹¹ 釜野さおり「社会調査に SOGI 項目を含める——Why&How」ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループ（第3回）資料4（2022年6月24日）

¹² Collins, P. H. & Bilge, S. 2021. *Intersectionality, 2nd Edition*, Polity Press. (小原理乃訳・下地ローレンス吉孝監訳, 2021, 『インターセクショナルリティ』人文書院, p. 16.)

¹³ 例えば、Bloomberg における D&I 推進ではインターセクショナルリティの視点が明示的に取り入れられ、[同社ウェブサイト](#)で情報開示されている。

(3) 変化への対応と連続性の維持をめぐる困難

指数は、捉えようとする概念に対して認識の変化が生じた段階で、その作成方法が見直されるべきものである。「ジェンダー平等」のように複雑性が大きく、その複雑性が時代によって大きく変容する概念については、概念を測定する方法論はもちろん、測定されるべき概念が何か、常に検討し、その時点ででの作成者の考え方を十分に説明しなければ、利用者との認識のずれによる混乱を招く。

近年の GGGR の書きぶりからは、時代とともに展開する「ジェンダー平等」のさまざまな論点を捉えようとしていることは伝わってくる。例えば、2020 年版から章を独立させて時事的な特集を組むようになった点が挙げられる。2021 年版は異例の 4 章構成で、コロナ禍の影響をジェンダー別に分析している。ノンバイナリーやインターセクショナル리티の視点も踏まえられるようになった。2020 年版では“all genders”および“gender diversity”の語句が用いられた。また、2021 年版では“nonbinary”と“intersectionality”の語が紙面に登場している。しかし、これらの視点が指数に取り入れられているわけではなく、重要性は認識している（が、さまざまな制約により指数に組み込むことには限界がある）ということの「弁解」のために持ち出されているにすぎない。

とはいえ、このような認識のアップデートを実際に指数に反映するかどうかについては、方法的な課題でもあり、実務的な課題でもある。既存のジェンダー統計の限界は現在進行形の議論となっていることに加えて、仮にデータが利用可能になったとしても作成者側の負担が大きい。これまでのところ、GGI の方法論に積極的な変更を加える動きはない。指数では捉え切れない重要な論点については、GGGR の記載内容を充実させることで対応しようとしているようだ。

方法論には既に多くの批判的検討が加えられてきたため¹⁴、ここでは同じような指摘を繰り返さず、連続性と比較可能性（ランキング）の観点からいくつかのポイントを指摘しておきたい。GGI の作成者は指数の「連続性」の維持を重視している。そのため、例えば、2006 年に発表されて以来、14 の変数に付与されているウェイトが「連続性を維持するため」の一点張りで 16 年後の 2022 年に至っても変更されていない。しかし、対象国とデータは毎年変わるので、データの SD をベースとしたウェイトも変わるはずである¹⁵。

発表から 16 年が経過する中で、指数の厳密な連続性の維持は困難になりつつあるように思われる。一部の変数については算出方法の変更があったり、基となるデータに変更が加えられたりしているためだ。例えば、2016 年版から所得推計の方法が変更されている。また、2022 年版では中等教育就学率の基となるデータが変更された。この点を認識した上で、それでも何らかの連続性を重要と考えるとすれば、「何の」連続性を重要と考えるのかを指数の作成者が明確にし、見直しとトレードオフにしてまでも、その連続性を維持することでどのような利点があるのかを説明するべきである。

¹⁴ 杉橋やよい、2008、「ジェンダーに関する総合指数の検討——ジェンダー・ギャップ指数を中心に」戒能民江編『国家／ファミリーの再構築——人権・私的領域・政策』作品社、pp. 230-249。

¹⁵ 2018 年版 GGGR より、注釈において将来的な見直しの可能性に言及されるようになった。

比較可能性の観点では、対象国の選択基準が「14の変数のうち、12が利用できること」のみであり、理論的な根拠があるわけではない。なるべく世界の多くの国々を共通の尺度で比較しようとした総合指数であると理解できるが、例えば「教育達成」では、あらゆる段階で女兒の就学が困難となっている国もあれば、先進国では同じ「高等教育就学率」であっても科学・技術・工学・数学（STEM）分野における女性比率の向上が課題として認識されているように、発展段階によって異なるジェンダーの諸問題を必ずしも包括的に捉えられてはいない。

なお、この指数を基にしたランキングに関しては強い批判もあるが、ランキングの是非に対する評価を定めるのは難しい。日本の低すぎる現状に鑑みると、特にランクが下降した場合に、問題提起のための根拠としての役割があると考えられるからだ。一方、その観点では、ランクが上昇したからといって、それだけで「ジェンダー平等」が進んだと判断するべきではないことも重要である。

今後も GGI の作成・発表が継続されるとして、指数の見直しが行われるのか。行われるとしたら、結果にどのような影響が生じるのか。これらを把握するためには、GGI のみならず、GGGR の記載内容と併せて来年以降の動向を継続的にみていく必要があるだろう。

4. GGI からの示唆

本稿では、改めて GGI に対する理解を深めておく必要があるとの問題意識から出発し、ジェンダー平等を考える上で GGI を使う意義と限界を指摘した。これを通じて、政策立案者やメディアなど指数を利用する側にとっての示唆を読み取ることができた。最後にこれらに言及し、結論に代えたい。

2006年に発表されて以来、その方法論が見直されていない GGI は、過去 16年間の「ジェンダー平等」をめぐる認識の変化に鑑みると、特に「男女格差」が解消に向かいつつある国においては、ジェンダーをめぐる諸問題に対しての妥当性を低下させつつあると考えられる。依然として多くの国では「男女格差」の把握がまずは重要であると考えられるにしても、「ジェンダー」の多様性や「格差」の多層性は決して等閑視されるべきではない。

とはいえ、日本ではさまざまな分野において、量的な側面からみた「男女」の格差が依然として大きいことは明らかである。このような状況の下では、先進的な国々をベンチマークとしつつ、ジェンダー平等の達成までの進捗状況を継続的に、かつ包括的に把握していく必要がある。その観点からは、16年間、方法論の変更を最小限に抑え、可能な限りの連続性を維持してきた総合指数としての GGI の有用性は認められる。方法論が変わっていないからこそ、日本においては、ジェンダー平等をめぐる状況がいかにか停滞しているかがはっきりと分かる指数となっているのである。諸外国が GGI を改善させつつ、「男女格差」を超えてさらなる課題への対応を進めている中、GGI ですら低い水準に甘んじている日本の現状は、あらゆる意味でのジェンダー不平等が極めて深刻な状況にあると考えるべきである。

ただし、GGI を利用する際には、総合指数のみを取り上げることによって、問題が過度に単純

化される危険性に留意しておく必要がある。GGI では捉えられていないが、日本におけるジェンダー不平等を考える上で重要な分野として、例えば、「法律」や「家庭」といった分野が指摘できる。民法 750 条が夫婦で同じ姓を称すること、戸籍法 74 条 1 号が婚姻届に夫婦が称する単一の姓を記載することを定めている中、「選択的」夫婦別姓さえも認められておらず、改姓による不利益は（女性の改姓をほぼ当然視するような社会規範のもたらす結果として）圧倒的に女性に偏っている。また、性別役割分業意識（男は外で働き、女は家を守るべきという規範的な役割意識）が根強く、アンペイド・ワーク（家事や育児、介護などの無償労働）の多くを女性が担っているように、家庭内の不平等も深刻である。GGI だけでは捉え切れない、あらゆる側面においてジェンダー不平等が根強いということだ。

よって、利用者の側では、GGI の持つ意義と限界を理解した上で、あくまで1つの参考資料として用いる姿勢が重要と考えられる。これは、GGI に限らず、総合指数と呼ばれるものを利用する際には多くの場面で当てはまる示唆であろう。「男女」を含む、多様なジェンダーに基づくさまざまな格差を把握するための量的・質的な調査・研究や実践は積み重ねられてきている。これらの成果にも目を向け、GGI では捉えられていないが重要な論点（女性の STEM 教育をめぐる課題や、家庭内におけるアンペイド・ワークの実態）や、量的な把握が難しい側面（女性の経験や「声」といったもの）を丁寧に拾い上げていく必要がある。指数やランキングで把握できる課題に対応するだけでは「ジェンダー平等の実現」という本来の目標達成は難しい。ジェンダー平等の達成に向けた取組みを推進していくためには、量的調査のみならず、質的調査も含めたさまざまな調査・研究の蓄積を踏まえた上での、多角的な検討が求められる。