

中国における「女性経済」トレンド①： ライドシェア事業を活性化する女性運転手

執筆者 KDDI 総合研究所 シンクタンク部門 事業環境リサーチ G
DIAO Tiantian チョウ テンテン

▼記事のポイント

<サマリー>

本レポートは、中国ライドシェア大手「DiDi 滴滴（以下、DiDi）」の女性運転手に注目することで、彼女たちの労働環境の変化や女性運転手がサービス提供側にもたらすメリットを明らかにする。同時に、日本で進むライドシェア事業に関する議論への示唆提供を目的とする。

2015 年にサービスを開始したライドシェア大手の DiDi は女性の活躍を積極的に後押ししている。女性社員だけでなく女性運転手も増えている。自分の仕事をコントロールしやすい運転手業は、家事や子育てをする人々のライフスタイルにもフィットする。同社は様々な施策で女性運転手の成長と自立を支援しており、数多くの女性運転手が、DiDi で得た収入で車を購入できるようになるなど、仕事のやりがいを実感しながら経済的な自立を果たしている。

ライドシェアの課題の一つが女性ユーザーの安全なサービス利用だ。この課題に対しても DiDi は施策を講じており、同時にこれは女性運転手の安全確保にも寄与している。DiDi の調べでは、約 21%の女性ユーザーが「運転手が女性ならば DiDi の利用頻度を増やしたい」と答えている。女性運転手によるサービスが増えることは、女性ユーザーの利用を促進する可能性がある。DiDi は海外事業においても、女性の活躍と安全確保を重視することでサービス向上を目指している。

中国のケースから得られる重要な示唆は、日本のライドシェア事業の議論において、女性の活躍機会を踏まえることが意義ある論点になり得るということだ。日本におけるライドシェア事業の議論で壇上に上がるキーワードは、運転手高齢化やタクシー不足などであり、女性の活躍機会に触れられることはまれである。中長期で見れば、女性の就労機会を作り、安全確保の仕組みを導入していくことが、ライドシェア領域の発展につながるのではないだろうか。

<キーワード>

DiDi ライドシェア 女性運転手 女性経済

<地域>

中国

1 日本の「ウーマノミクス」、中国の「女性経済」 ～女性の活躍は経済を活性化する

「ウーマノミクス」とは、「ウーマン」（女性）＋「エコノミクス」（経済）を組み合わせた造語として、1999年にゴールドマン・サックス証券の当時チーフ日本株ストラテジストであったキャシー・松井氏が提唱した概念である。女性の活躍により、経済と社会の活性化を達成できるという考えだ。女性は単なる消費者ではなく、働き手としても重要であり、女性の力によって経済を牽引できるとしている。第2次安倍政権が成長戦略の一環として女性活躍を推進する方針を打ち出したことから、「ウーマノミクス」が注目され、その後、岸田政権により男女共同参画の推進に向けた重点方針「女性版骨太の方針2023」の案が示された。日本では女性の潜在能力を最大限に引き出す職場環境をどのように作り上げるべきかについて積極的に議論され、2023年までに数回「女性活躍推進法」の法改正が行われてきた¹。女性が職場で活躍することは、社会全体の発展に寄与し、持続可能な開発目標（SDGs）の実現において重要な要素である。そのために女性が職場で活躍できる環境を整える必要がある。

今、世界各国では、女性は経済活動において重要な労働者・消費者として貢献できることが共通の認識となっている。近年中国においても、「女性」＋「経済」が重要なトレンドとして各業界に多大な影響を与えている。特にデジタル経済が広がる中、女性の活躍によって、デジタルプラットフォームが提供するサービスクオリティが改善されているとの考えも広がっている。

以降では、中国ライドシェア大手DiDiで活躍している女性運転手に注目し、彼女たちの労働環境の変化や女性運転手がサービス提供側にもたらすメリットなど明らかにする。

2 時代変遷の中で存在感が増す中国女性労働者

2-1 中国「国家フェミニズム（state feminism）」が 後押しする女性の経済的独立

中華人民共和国が建国された1949年当初より、中国共産党の女性解放運動をきっかけとした女性の社会変革が始まった。ミシガン大学の王政教授は、初期の中国共産党の「反封建主義」の方針には、女性差別や家父長制の反対の意味を含む「国家フ

¹ 朝日新聞SDGs ACTION、2023年4月25日、女性活躍推進法とは？改正内容や企業の対応を、具体例を交えて紹介 <https://www.asahi.com/sdgs/article/14866034>

エミニズム (state feminism)²が「新中国の成立」にとって重要な要素になるということを書きの中で取り上げている³。トップダウンのアプローチを通じて女性の解放、伝統的な儒教における男尊女卑の打破、男女平等の促進が始まり、女性が共産主義である中国の職場で活躍を始めた。「国家フェミニズム」は、中国の現代社会や職場に大きな影響を与えたと言える。

1950年に、中華人民共和国の婚姻法では女性の独立人格や経済的権利が認められ、結婚後も姓を変える必要がなくなった。女性は独立して働き、稼ぎ、結婚しても自分の氏名を名乗る権利を持つようになった。これにより、夫婦別姓は一気に全国で広がった。職場で活躍する女性の姿が雑誌や映画でも登場した。計画経済期⁴の社会主義の中国では、女性が重要な役割を果たすという認識も高まった。1978年の改革開放以降、市場経済⁵の進展に伴い、女性が職場で活躍することが経済活動にポジティブな効果をもたらすという認識が広がっていた。

国家フェミニズムの後押しによって、女性が教育を受ける重要性が広く受け入れられ、強い高学歴志向を持つ都市部の女性は積極的に労働市場に参加するようになった。2012-2022年の労働参加率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）のデータによると、中国女性の労働参加率は60%を超えており⁶、いずれの年も世界平均を約10%上回っている（図表1）。

² 国家フェミニズムとは、女性の地位向上を取り扱うナショナル・マシーナリー (national machinery) による活動に焦点を当てること

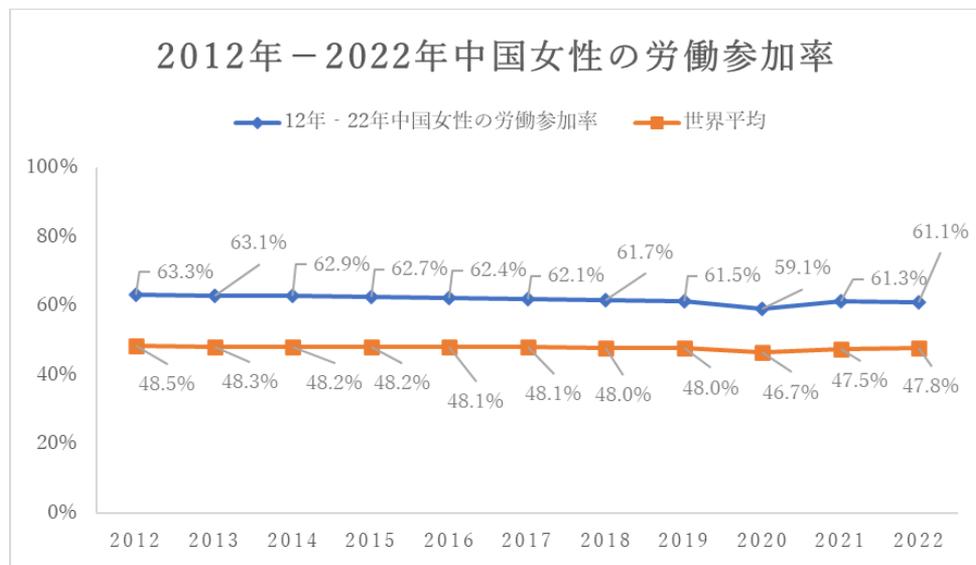
³ Wang Zheng, 2017. *Finding Women in the State: A Socialist Feminist Revolution in the People's Republic of China, 1949-1964*. University of California Press.

⁴ 1949年の共産革命を経て、中国はソ連をならって計画経済が導入された。私有財産が全面的に否定され、利潤を追求するための生産と交換も禁じられた。公有制企業しか認められず、民営企業も外資系企業も存在しなかった。
<https://www.rieti.go.jp/users/china-tr/jp/ssqs/090925ssqs.html>

⁵ 1978年に、中国は「改革開放」を中心とする鄧小平路線に転換し、市場経済や私有財産といった資本主義的要素を積極的に取り入れるようになった。

⁶ 36Kr Japan, 2020年3月25日、図解労働力率がアジアで最高、女性パワーが中国経済にいかん貢献しているか、<https://36kr.jp/63186/>

【図表 1】 2012 - 2022年中国女性の労働参加率



出所：Statista, Female labor participation rate in China from 2012 to 2022,
世界銀行Gender Data Portal

2 - 2 女性による積極的な中国デジタル経済への参加

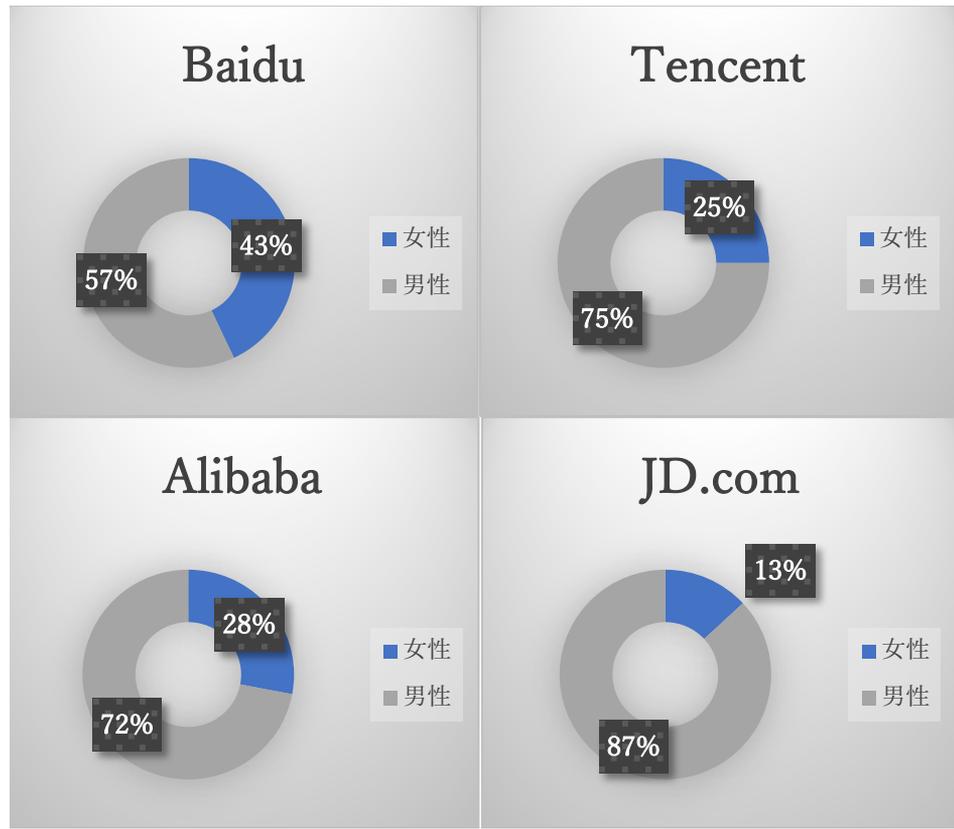
2010年に入り、BAT (Baidu, Alibaba, Tencent) を代表とする中国テック大手が、中国経済の成長を牽引した。拡大するデジタル経済においても、女性の役割は不可欠のものとなった。多くのスタートアップの創業チームには、女性の存在がある。「中華全国婦女連合会 (All-China Women's Federation)」⁷の統計によると、中国のインターネット分野における創業者の55%は女性だ。図表2は、2022年時点での中国テック大手四社 (Baidu, Tencent, Alibaba, JD.com) における女性管理層の割合を示している。Alibabaの女性管理層比率は28%と低く見えるが、CFOなどの上級管理職における女性の割合は50%を超えている。特にEC業界では、2023年以降、女性経営者が増えており、Alibaba傘下のTaobao、JD.com、Pinduoduo、ByteDance傘下の短編動画配信サービスDouyinのEC事業では、女性のCEOが舵を取っている⁸。

⁷ 中华妇女联合会2022年7月26日《平等，发展，共享：新中国70年妇女事业的发展与进步白皮书》

中国政府が支持する「中華全国婦女連合会 (All-China Women's Federation)」は、1950年代に入ってから様々な活動を展開し始め、毎年3月8日の国際女性デー (International Women's Day) には中国全土で数多くのイベントを開催している。

⁸ 创头条、2023年6月19日、大佬们退居幕后，女掌门争霸电商江湖、
<https://www.163.com/dy/article/I7K5J4BM05149878.html>

【図表 2】 Baidu, Tencent, Alibaba, JD.comにおける管理職の男女比率



出所：2022年阿里巴巴、腾讯、百度及京东管理层员工性别分布、辆数聚⁹

また、各テック大手のビジネス拡大に伴い、その周辺でも女性の就業機会が増えている。政府がバックアップする「中華全国婦女連合会（All-China Women's Federation）」は特別プロジェクトの資金を調達し、商務部および農業農村部などの省庁は、ECプラットフォームと連携して、女性向けのビジネス研修やライブコマースの商品販売スキルのトレーニングを実施している。Alibaba傘下のTaobao ECのデータによると、49%の個人事業者は女性であり、2020年度に女性一人当たりの年間平均収入は20万元（約300万円）¹⁰に達していた。また、共同購入ECプラットフォームPinduoduoでは33%の事業主が女性であり、以前中国で運営されていたAirbnbにおいても、53%の物件オーナーが女性であった。新型コロナで中国消費者のオンラインシフトが加速し、近年爆発的成長を遂げたライブコマースでは、現在も女性事業主の割合が増え続けている。デジタル経済の拡大に伴い、女性の就業ルートも増加した¹¹。EO Intelligenceの調査によると、約3,800万人の中国女性がデジタルプラットフォームで就業している¹²。

⁹ 澎湃、2022年9月14日、https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_19882592

¹⁰ 同6

¹¹ 零售商业评论、2023年8月15日、淘宝直播创业女性图鉴——在数字经济时代转型中握住自己的方向盘、
<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1774230627604239246&wfr=spider&for=pc>

¹² EO Intelligence、『2022年中国女性数字平台就业发展报告』
<https://www.dongchedi.com/article/6665938440946713099>

3 ライドシェア大手DiDiにおける女性運転手活躍の実態

2015年にサービスを開始した中国ライドシェア最大手のDiDiにおいても、女性が積極的に労働に参加している。EO Intelligenceの調査によると、中国ライドシェア事業において、女性運転手の割合は約10%であり、女性運転手の4人に3人はDiDiプラットフォームで働いている¹³。現在、DiDiでは約40%の社員が女性であり、同社で活躍する女性は運転手とともに増え続けている。

これまで、DiDiは女性ドライバーを積極的に支援してきた。2017年に、「滴滴女性ネットワーク（滴滴女性联盟）」を立ち上げ、2019年にはDiDi上海支社が女性運転手ネットワーク「木蘭聯盟」を設立した。また同年より、DiDiは女性運転手に関する研究レポートのリリースを始めた。そこでは、DiDiのプラットフォームでの女性運転手、ライドシェアの女性ユーザー、またDiDi女性社員の活躍についての研究結果が紹介されている。同社が女性運転手の存在を重要視していることがうかがえる¹⁴。

3-1 女性運転手の成長と自立を支援するDiDi

DiDiの調査結果によると、2015年のサービスローンチ以来、女性運転手の数は伸びており、現在の登録者は約237万人となっている。女性運転手の9割以上が既婚者であり、その内の約8割に子どもがいる。さらに、その中の約11%はシングルマザーである。調査対象となった女性運転手の約15%は、長期間仕事をしていなかった時期を経て、社会復帰の手段としてライドシェアの運転手を選択したという¹⁵。

2021年の国際女性デーにおいて、DiDiは再び女性の働く環境と女性運転手に関する調査レポートを発表した。それによると、コロナ禍であった2020年から2021年に、新規登録の女性運転手は26.5万人を超えた¹⁶。また、ライドシェアプラットフォームで働く理由について、66.1%の女性運転手が「自分で仕事の時間を柔軟に調整できる」、また56.9%が「自分の収入を増やせるため」と回答している。さらに、26.2%の女性回答者がDiDiライドシェア運転手の仕事は「自分のために働くので、かっこいい働き方である」と考えている（図表3）。特に乗客から女性運転手の運転スキルなどに対する高い評価を受けると、女性運転手は男性運転手よりやりがいを感じやすい。21.7%の女性運転手がライドシェア事業での就業に働きがいを感じている。その理由は、女性が運転を苦手とするステレオタイプを打破することにつながっているからである。DiDiで働いている女性運転手の平均年齢は36歳であり、ライドシェアで働いた後、約80%の女性が自分の収入で車を購入しているという。DiDiを通じて女性の就業が着実に拡大しており、一部の女性が経済的独立を達成していると言

¹³ 同11

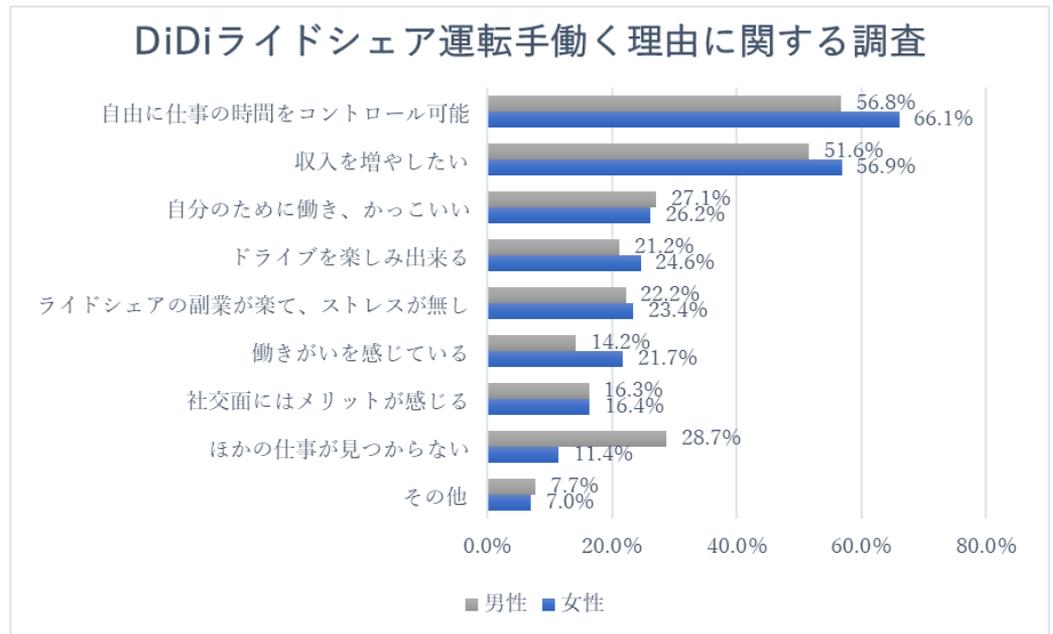
¹⁴ 山谷剛史、2019年3月13日、男女平等の下で増加するシェアライドの女性運転手、<https://japan.zdnet.com/article/35134062/>

¹⁵ 「2019年滴滴平台女性新就业报告」

¹⁶ 『2021年数字平台与女性生态研究报告』、<https://cn.technode.com/post/2021-03-08/didi-female-drivers-report-march-8th-2021/>

える¹⁷。

【図表3】DiDiライドシェア運転手働く理由に関する調査



出所：2021年滴滴数字平台与女性生态

また、ライドシェア運転手の仕事が自分の生活にもたらしている具体的な変化について、調査対象者の50%以上が「自分が住んでいる町や地域について、運転手の仕事を通じてより良く理解できた」と回答し、約50%の女性運転手が「収入の増加により生活水準も向上している」と回答した。さらに、約48%がDiDiの仕事を通じて「経済的な独立を得て自信を持つようになった」と語った。また、「新しい友達と出会い、視野が広がった」と回答した人も少なくない。女性運転手はライドシェアでの仕事を通じて社会活動に参加し、女性は家庭生活だけでなく、運転手として仕事から得た収入により、自身の役割と価値を再認識し、肯定感を高めているようだ。

社会学者である関曉立氏の「ライドシェア事業で働く女性の現状のインタビュー調査¹⁸」によると、DiDiで働いている女性運転手は自発的に女性コミュニティネットワークを形成している。仕事の経験や、ダイエット、育児などの情報を交換しながら、お互いの子供の世話をするなど、助け合いのネットワークを構築してきた。このような女性運転手コミュニティネットワークの存在のおかげで、生活面で様々な困難に直面しても、自己の価値と自己成長を感じる女性運転手が一定数いるとされている。

¹⁷ ライドシェアで働いている女性が、経済的独立を実現できるかどうかに関して、学術界では賛否両論だが、自分の稼ぎで車を購入した人が多い、DiDi運転手の収入によって家庭生活のなかで経済的独立を取得していることを感じる女性運転手が一定数いる。

¹⁸ Kwan Haley (2022), Women's Solidarity, Communicative Space, the Gig Economy's Social Reproduction and Labour Process: The Case of Female Platform Drivers in China, Critical Sociology, Vol.48, Issue 7-8

3-2 女性ユーザーと女性運転手のための安全施策を積極展開

ライドシェア事業で重要な課題の一つとなっているのが、女性ユーザーに安全なサービスを提供することだ。2018年に中国の浙江省で女性乗客への暴行事件が発生し、DiDiは社会からの批判を浴びた。それを受け同社は、特に女性乗客の安全を確保するためいくつかの施策を講じた¹⁹。「110番通報」、「緊急連絡先へ安全情報の自動送信」、「運転路線の共有」、「個人電話番号の保護」などだ（図表4）。

【図表4】 DiDi運転手側のアプリから利用できる安全確保オプション



出所：DiDi資料庫，新華網²⁰

女性乗客向けの安心安全対策は、女性運転手の安全確保にもつながっている。2018年に導入された車内の自動録音機能は、乗客とのトラブルが発生したときの記録を残すことで運転手を守る。DiDiは女性運転手向けの「女性運転手安全防護専門チーム」を設置し、事件などが起こった時にすぐ対応できる体制も整えている。これらに対する女性運転手の評判は良い。さらに、DiDiの即時通報システム、そしてオフラインの安全確保スキルトレーニング、危険状況の識別システムなどの施策に対しても、女性運転手は高く評価している²¹。

¹⁹ 36Kr Japan、2018年9月5日、殺人事件相次いだ配車サービスの滴滴(DiDi)、深夜業務を一週間停止、<https://36kr.jp/13447/>

²⁰ DiDiの運転手が警察へ即時通報することが可能になる。また、酔客の場合、運転手側は乗車記録をDiDi本社に提出できる。また、ユーザーが乗車する際、車内では自動録音が始まり、会話の記録が7日間DiDi本社に保存される。必要に応じて、録音記録の保管時間を延長できる。DiDi資料庫<https://www.didiglobal.com/news/newsMedia>

新华网、2018年12月11日、遇严重醉酒乘客 滴滴司机可取消订单、<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1619509756812674788&wfr=spider&for=pc>

²¹ 同15、11ページ

3-3 女性運転手の存在により、女性乗客のライドシェアサービス利用意欲が高まる

DiDiの調査データによると、2021年には女性ユーザーの割合は約46%まで増加した。ライドシェアを利用する理由について、「外出時の体験の向上」、「移動手段の確保」、「手頃な価格でタクシーのようなサービスが利用できること」などが挙げられている。約28%の女性ユーザーは通勤でDiDiを利用し、約27%は子供を送迎するときに利用している。男性ユーザーと比べて、女性ユーザーのDiDiサービスへの満足度は高い。また、女性乗客の目線では、女性運転手の運転がより安全であること、車両がきれいであること、男性運転手より良いコミュニケーションがとれることについて評価されている。さらに、2021年の調査によると、約21%の女性ユーザーが「女性運転手であった場合は、今後DiDiの利用頻度を増やしたい」としている。

DiDiは海外事業においても、女性運転手の活躍の後押しと、女性ユーザーの利用促進を目指している。DiDiメキシコでは2020年末から女性乗客が女性運転手のみを選択できるオプション「DiDi Mujer」²²機能をローンチした。

海外では、DiDiだけではなく、多くのライドシェアサービスでこのような動きが見られるようになった。例えば、Uberが、女性運転手と女性客のみをマッチングする「Women Rider Preference」の仕組みを提供し、さらに米国のライドシェア大手のLyftも2023年から「Women+ Connect」という機能を追加し、女性乗客の女性運転手の指定に対応した。オーストラリアでは女性専用のライドシェアShebahもローンチされた。女性運転手の活躍を通じて、各ライドシェア大手は女性ユーザーの体験を向上させることを目指している。

4 結論：女性運転手の活躍機会を踏まえた、ライドシェア事業の議論を推進すべき

本レポートは、中国の女性が職場で活躍できる社会的背景を紹介し、ライドシェア大手DiDiの女性運転手の就業状況に焦点を当ててきた。また、女性運転手の活躍と企業側が提供するサービスの品質向上についても着目した。中国のケースから得られる重要な示唆は、ライドシェア事業の議論では、女性の活躍機会を取り上げることが意義ある論点になり得るということだ。日本では、運転手の高齢化やタクシー不足の解決策として、ライドシェアの推進に関するさまざまな議論が活発に展開されている。運行管理、車両整備、運送責任などあらゆる側面からライドシェアサービスの推進についてディスカッションを展開してきたが、女性の活躍機会についての議論はまれである。タクシー業界、ライドシェア事業者、規制当局は、ライドシェアサービスがもたらす女性雇用創出の可能性についても考えるべきである。同時に必要となるのが、女性ユーザーと女性運転手の安全確保のための仕組みを議論し作っていくことだろう。

²² DiDi Mujerプログラムの英語訳は「DiDi Women」である。国連のSDG Good Practice の一つの取り組みとして挙げられた。

■あしがき

労働者が短期的な仕事やプロジェクトを個人として行う経済システムをギグエコノミーと呼ぶ。ライドシェア事業は、ギグエコノミーの代表例の一つである。女性労働者にとって自分で仕事の時間をコントロールできる柔軟さがメリットだが、現存のライドシェア事業では男女間の報酬の不均衡や機会の不平等などの問題が依然として存在している。プラットフォームの配車ルールについての運転手の理解度の男女差や、配車アルゴリズムが運転スピードの速い男性に偏っている²³などの問題も顕在化している。本レポートは、DXによってサービスを展開する際、女性労働者がどのような可能性をもたらしかについてフォーカスした。ライドシェア事業が今後女性のエンパワーメントにさらなる変化をもたらしか注目し続けたい。

■参考文献

中国女性职业发展报告2023版 育娲人口研究

Boston Consulting Group (2017) 迈向 2035:4 亿数字经济就业的未来,
https://web-assets.bcg.com/img-src/BCG_Year-2035_400-Million-Job-Opportunities-Digital-Age_CHN_Jan2017_tcm9-153965.pdf

EO Intelligence, March 2023, 2022中国女性数字平台就业发展报告,
<https://www.36kr.com/p/2260375114968712>

阿里研究院,《释放数字性别红利 发挥数字经济“她”力量—数字经济与中国妇女就业创业研究报告》
<http://www.aliresearch.com/cn/index>

2021向上的力量 滴滴数字平台与女性生态研究报告
<https://23813463.s21i.faiusr.com/61/ABUIABA9GAAg8fjwYorL-tywY.pdf>

滴滴发展研究院,《2019滴滴平台女性新就业报告》

36Kr JP, 2020年3月25日, 労働力率がアジアで最高、女性パワーが中国经济にいかにかに貢献しているか <https://36kr.jp/63186/>

36Kr JP, 2021年3月31日, 中国VC界にウーマンパワー。今、最も波に乗っている投資の女神は? <https://36kr.jp/125869/>

Uber Japan株式会社, 2023年11月6日『諸外国におけるライドシェア法制と安全確保への取り組み』

²³ Cody Cook(2021), The gender earnings gap in the gig economy: Evidence from over a million rideshare drivers, Working Papers for National Bureau of Economic Research https://www.nber.org/system/files/working_papers/w24732/w24732.pdf

日本経済新聞、2023年3月8日、ジェンダー格差、ITで変える「女性もテックリーダーに」

<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUD2330C0T20C23A1000000/>

日本経済新聞、2020年2月6日、豪、「女性専用」シェアサービス深夜・育児、働き手も安心

<https://www.nikkei.com/article/DGKKZO56049600V20C20A2FFJ000/>

Goldin, C. (2021). Career and family: Women's century-long journey toward equity. Princeton University Press.

Cody Cook et al. (2021). The gender earnings gap in the gig economy: Evidence from over a million rideshare drivers, Working Papers for National Bureau of Economic Research

https://www.nber.org/system/files/working_papers/w24732/w24732.pdf

Haley Kwan(2022). Women's Solidarity, Communicative Space, the Gig Economy's Social Reproduction and Labour Process: The Case of Female Platform Drivers in China, Critical Sociology, Volume 48, Issue7-8

Financial Times, March 8, 2023, In charts: why women in China are climbing high or quitting work Career or family? The dilemma is especially acute in the world's second-biggest economy

<https://www.ft.com/content/4c47ddba-0e1a-467e-9f7c-33d71b0e843a>

Bloomberg, September 12, 2023, Lyft App Launches Women+ Connect Tool to Let Women Riders Choose Women Drivers

<https://www.bloomberg.com/news/articles/2023-09-12/lyft-launches-feature-to-let-women-riders-choose-women-drivers>

World Bank

<https://genderdata.worldbank.org/indicators/sl-tlf-act-izs/?gender=female&view=trend>

【執筆者プロフィール】

氏名： チョウ テンテン DIAO Tiantian

所属： KDDI総合研究所 シンクタンク部門

経歴： 中国出身。2012年北海道大学で修士号を取得、中国メディアでの実務経験を経て、2021年香港大学で博士号（Ph.D.）取得。香港大学と香港教育大学の研究助手等を経て、2022年6月より現職。

フィールドワーク、インタビュー調査とコンテンツ分析の混合研究方法を通じて、中国政府と市場のダイナミックな関係の文脈に置かれている情報・コンテンツ生産者（伝統メディア機構とインターネット大手）を中心とした調査研究を行っている。

博士論文「Producing Bifurcated Multidimensional Images of Japan: Negotiating the State, the Market, and the Profession at Liberal-oriented Chinese Commercial Newspapers 2009-2015」、香港大学優秀論文（Outstanding Dissertation）。