

105位からの挑戦～経済104位

特定非営利活動法人
日本BPW連合会
理事長 名取 はにわ

経済的役割と機会

参加(加入)格差

- =就労率より算出(ILO)

賃金(所得)格差

- =同一労働同一賃金に関する世界統計より算出(EOS+UNDP)

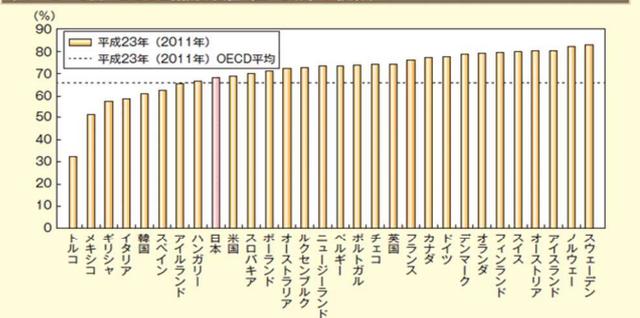
昇進(上位取得)格差

- =上級職の女性比率及び技術専門職の男女比率より算出(ILO+UNDP)

2

参加(加入)格差 OECD諸国の女性の就業率

第1-2-2図 OECD諸国の女性(25~54歳)の就業率



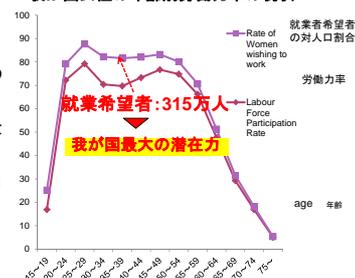
3

日本の女性労働力と就業希望率

女性の活躍

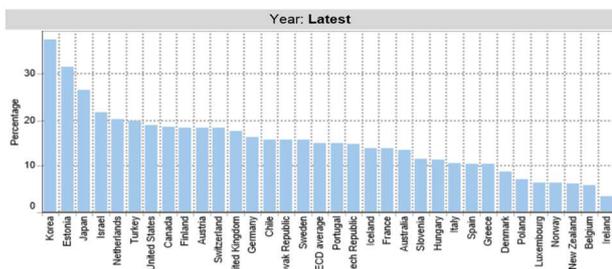
- ▶ 労働力人口の増加
 - ▶ 埋もれている優秀な人材の確保
 - ▶ 多様性から生まれる新たな財・サービス
- 日本再興戦略の推進【主要施策 平成25年6月14日】
- ▶ 25歳～44歳 女性就業率：2020年までに73%目標 (2012年：68%)

我が国女性の年齢別労働力率の現状



4

賃金(所得)格差(2014OECD)

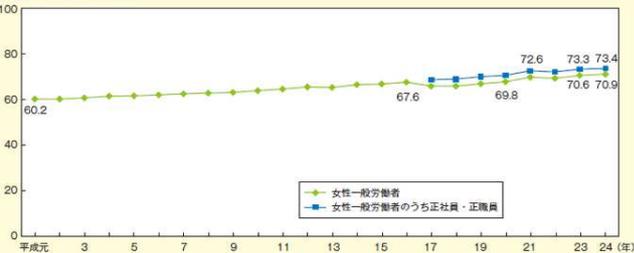


5

(10) 男女間所定給与格差の推移(一般労働者等)

第1-2-16図 男女間所定内給与格差の推移

(男性の所定内給与額=100)



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
2. 「一般労働者」は、常勤労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
3. 「短期間労働者」は、常勤労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同等でも1週間の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。
4. 「正社員・正職員」とは、専業所で正社員、正職員とする者をいう。
5. 所定内給与額の男女間格差は、男性の所定内給与額を100とした場合の女性の所定内給与額を算出している。

6

1-2-12図 労働者の1時間当たり平均所定内給与格差の推移



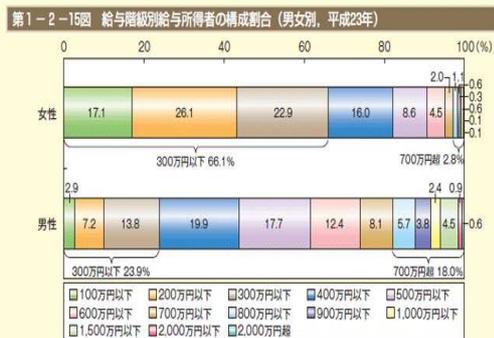
- 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
- 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
- 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般労働者よりも少ない労働者をいう。
- 男性一般労働者の1時間当たり平均所定内給与額を100として、各区分の1時間当たり平均所定内給与額を算出したものである。
- 男性一般労働者の1時間当たり平均所定内給与額は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除して算出したものである。

(7)雇用形態別に見た役員を除く雇用者の構成割合の推移



- 昭和60年と平成7年は、総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月)より、17年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
- 平成23年の<>内の割合は、若干県、宮城県及び福島県について総務省が推計した値を用いている。

(9)給与階級別給与所得者の構成割合(男女別、平成23年)



(備考) 総務庁「民間給与実態統計調査」(平成23年分)より作成。

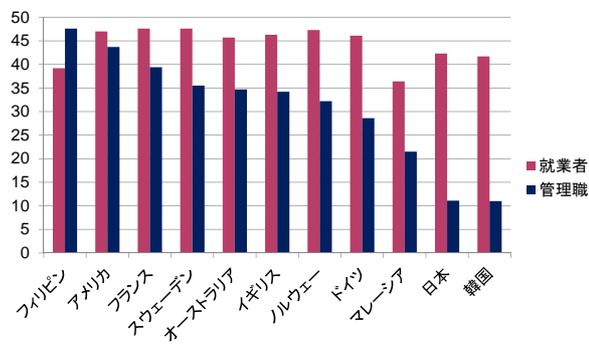
(13)男女の賃金格差の要因(単純分析)

第1-2-18表 男女間の賃金格差の要因(単純分析)

要因	男女間賃金格差		男女間格差縮小の程度 (2)-(1)
	調整前 (原数値) (1)	調整後 (2)	
勤続年数	70.6	75.8	5.2
職階	73.0	82.3	9.3
年齢	70.6	71.8	1.2
学歴		71.3	0.7
労働時間		71.9	1.3
企業規模		71.3	0.7
産業		67.5	-3.1

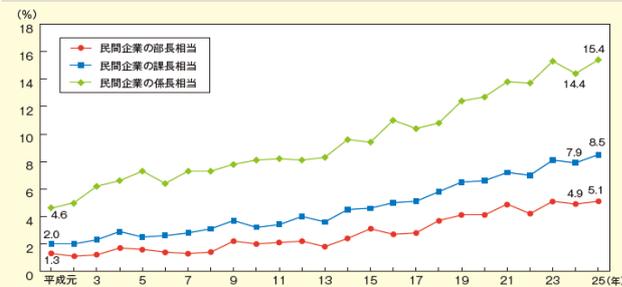
- 資料出所：厚生労働省「平成23年版 働く女性の実情」(平成24年7月)。
- 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成23年)結果を用いて算出。
- 「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準。
- 「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準。
- 「職階」による調査結果については、調整の際に、一部のデータを除外しているため他の要因による調査結果と比較する際に注意が必要。

就業者及び管理職に占める女性割合



民間企業の女性管理職割合

1-2-10図 階級別役員者に占める女性割合の推移



- 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
- 常用労働者100人以上を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者における役員者。

女性が活躍する上で必要なこと(積極)

両立支援策

ワーク・ライフ・バランス

ポジティブ・アクション

13

日本再興戦略の推進 【主要施策 平成25年6月14日】

女性の活躍促進や両立支援に取り組む企業にインセンティブ付与等

女性のライフステージに対応した支援

14

(女性が輝く)日本再興戦略の推進 【主要施策 平成25年6月14日】

2020年までに、指導的地位に占める女性の割合を 少なくとも30%程度

- ・ 助成金、税制優遇
- ・ 企業における好事例の顕彰等:総理表彰
- ・ 個別企業の役員・管理職等の登用に関する情報の開示促進

2020年までに、25歳～44歳の女性就業率:73%(2012年:68%)

- ・ 結婚・出産・子育て期における継続就業支援:育児休業給付率のアップ等
- ・ 再就職に向けた支援:女性の学び直し
- ・ 起業等再チャレンジに向けた支援:創業補助

15

(女性が輝く)日本再興戦略の推進 【主要施策 平成25年6月14日】WLB

男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備

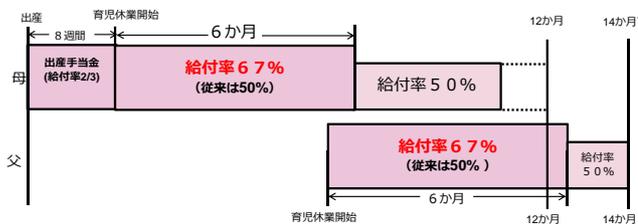
- ・ ワーク・ライフ・バランスの推進:テレワーク、労働時間法制の見直し
- ・ 待機児童解消加速化
- ・ 育児休業給付率のアップ

16

育児休業給付の充実

給付の増加 (2014年4月1日施行)

育児休業給付を休業開始前賃金の**50% → 67%**に引き上げ(休業開始後6月)
男女ともに育児休業を取得することを更に促進 (育児休業取得率(2013年度速報)男性2.03%、女性76.3%)



※ 育児休業給付は非課税となっていること、また、育児休業期間中には社会保険料免除措置があることから、休業前の税・社会保険料支払後の賃金と比較した**実質的な給付率は8割程度**となる。

17

女性が活躍する上で必要なこと (障壁打破)

働き方に中立的な税制・社会保障制度等への見直し

女性の活躍の更なる促進に向け、税制、社会保障制度、配偶者手当等について、経済財政諮問会議で年末までに総合的に検討。

18

日本BPW連合会の取り組み



19

イコール・ペイ・デー・キャンペーン(BPWが提唱し、毎年世界の各地で行われている)

「イコール・ペイ・デー」=「同じ賃金を手にする日」

女性の平均賃金が男性より低いのは世界共通

男性の1年より余計働いて、女性が男性1年分の賃金と同額を手にするイコール・ペイ・デー

20

イコール・ペイ・デーは？
2014年、日本は4月13日(日)

2013年1月1日に男女が働き始めて、男性が1年間で手にした金額を、女性は2014年4月13日まで働いてようやく手に出来るということです。

21

世界と日本のEPD



22

WEPsに取り組むBPW



Women's Empowerment Principles (WEPs)
=女性のエンパワーメント原則

➢2010年 UN グローバル・コンパクト(Global Compact) と UN ウィメン(UN Women)が共同で策定した、女性のエンパワーメントに自主的に取り組む企業の行動原則。

× 規制 ○ 自主的な取組

➢グローバル・コンパクトの「人権」と「労働」の分野を具体化するもの

23

WEPs(女性のエンパワーメント原則)の7原則

- 1) トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進
- 2) 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃
- 3) 健康、安全、暴力の撤廃
- 4) 教育と研修
- 5) 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動
- 6) 地域におけるリーダーシップと参画
- 7) 透明性、成果の測定、報告

まず社内から

ステークホルダーや地域と

次のステップへ

24

(内閣府仮訳)