

BPW Newsletter JAPAN

Official Newsletter of National Federation of Business and Professional Women's Clubs of JAPAN



2023. 1. 20

Vol.120

CONTENTS

■ 巻頭メッセージ

2023年 年頭にあたって

日本 BPW 連合会理事長
名取 はにわ

■ 2022年7～12 月活動報告

- ・EPD 全国会議およびEPD アピール
- ・GGGIイベント(西日本ブロック研究会)
- ・近畿ブロック研究会
- ・関東・山梨ブロック研究会
- ・NWECC男女共同参画推進フォーラム参加

■ IFBPW情報

■ CSW67(国連女性の地位委員会)

■ 2023年の連合会活動予定

□GGGI2022 ブックレット完成

日本BPW連合会ニュースレター

発行人: 名取 はにわ
編集: 広報委員会

認定 NPO 法人日本 BPW 連合会

〒151-0053 東京都渋谷区代々木
2-21-11 婦選会館 303
TEL.03-5304-7874
FAX.03-5304-7876

E-mail: office@bpw-japan.jp

ホームページ:

<http://www.bpw-japan.jp/>

フェイスブック:

<http://www.facebook.com/bpwjapan>

インスタグラム:

http://instagram.com/epd_japan

2023年 年頭にあたって

認定NPO法人日本BPW連合会理事長

名取 はにわ



私は長年、男女共同参画社会の実現を願ってきました。その理由の一つが、樋口一葉の「十三夜」です。経済力のない主人公のお関は、夫から精神的DVを受け、「もう我慢も限界。離婚しよう」と、両親に相談したけれども、説得され諦めました。その後のお関の救いのなさが透けて見えます。美文で綴られた物語から、やりきれなさを感じた女性は多いのではないのでしょうか？

お関に経済力があれば！

明治の代で、まっとうな女性がお金を稼ぐ道は何？

教師、髪結い、お針子、女工、女中、...

仮にお関に経済力があって離婚できても、おそらく子どもを夫の下に残さざるを得なかったことでしょう。

当時の女性は離婚しても、子どもの親権を取ることが難しかったのです。女戸主の樋口一葉は、金を稼ごうと足掻いて、小店を出しながら、下手なお針仕事をし、結核に苦しみながら、奇跡ともいわれる傑作を量産しました。ですが、原稿料で糊口をしのぐことはできなかったと言われていました。明治がはるか昔となった今年—令和5年ですが、日本の男女の賃金格差はOECDでも目立って大きいのです。

女性が男性の賃金1年分を稼ぐためには、2022年は5月1日まで働かなければなりません。男女の賃金格差が縮小して、今年のイコール・ペイ・デイが、5月から抜け出して4月になるといいのですが。(賃金平等達成を意味する1月1日までは、遠い道のりです)

私達が長年、国の行政(内閣府男女共同参画局長、厚生労働省雇用環境・均等局長)に陳情してきた、女性活躍推進法における、企業別男女別賃金格差の開示が実現します。正規労働、非正規労働別に開示されます。これにより、国家公務員、地方自治体の職員の男女別賃金もわかります。また、金融庁の有価証券報告書の記載事項に男女別賃金を記載する方向となりました。“格差解消はまず情報開示から！”

こうして2022年は、長年男女賃金平等を訴えて続けている日本BPW連合会にとりまして、素晴らしい年でした。もとより、男女別賃金格差がより詳細に開示されたからと言って、直ぐにイコール・ペイ・デイが実現するわけではありません。

この格差が生じる理由は、1に職階、2に勤続年数です。ところが、仮に男女が同じ職階と同じ勤続年数となっても、女性の賃金は男性の8割5分程度にしかならないとのこと。

その理由は？ 男女差別だと言われています。そして、アンコンシャス・バイアスにおける男女差別の根深さ…。

そもそも「アンコンシャス・バイアスがあることに気が付くこと」は可能なのでしょうか？ 意識的に努力しても気が付くことができないから、アンコンシャス・バイアスなのでは？ 錯覚と知っても、どうやっても、そうは見えない目を持っている人類なのです。アンコンシャス・バイアスを舐めてはいけません。私たちは、あらゆる問題に目を向けながら、ジェンダー平等を目指していきましょう。見果てぬ夢と言わせたくない。

みんなと一緒に、男女平等が実現した世界を見てみたい。

そのために、1歩前に足を！

EPD イコール・ペイ・デイ全国会議

2022年9月18日(日) 会場:婦選会館ホール+オンライン
 テーマ<賃金の男女格差解消に向けて
 ~昭和時代の想定は通用しない~>

第1部『女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の
情報公表について』

厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課長

石津克己氏

賃金格差の制度の見直しのきっかけ: 1月の通常国会での岸田総理の施政方針演説、強い決断が発端。依然として大きい男女賃金格差を踏まえ、女性活躍推進法のスキームがさらに実効性あるよう、男女間賃金格差の開示制度の見直しを検討し、速やかに着手すると答弁。その後、「新しい資本主義実現会議」で労働者300人を超える事業主に対し、男性賃金に対する女性賃金の割合の開示の義務化が示され、労働政策審議会を経て改正省令等の交付・施行が実現した。

実行計画に示された各項目の趣旨: ○情報開示は連結ベースでなく、企業単体に求める ○男女の賃金の差異は全労働者について、絶対額ではなく、男性賃金に対する女性賃金の割合で開示し、正規・非正規に分けて開示する ○説明を追記したい企業のために説明欄を設ける 等

男女の賃金の差異の開示(詳細): 300人を超える企業では情報公表項目に「男女の賃金格差の差異」が必須となり、さらに「機会提供」8項目から1項目以上、「両立」の7項目から1項目以上、合計3項目以上が開示義務となった。

男女の賃金の差異を的確に理解するリテラシー: 男女の賃金格差を見る場合、数字のみの比較ではなく、説明欄の記載内容を含め、企業の女性活躍推進や将来に対する姿勢を注意深く見極めることが重要である。

第2部

講演「日本の男女賃金格差はなぜ大きいのか: 必要な対策とは」

お茶の水女子大学基幹研究院人間科学系教授

永瀬伸子氏

日本の男女賃金格差の現状を見ると、日本のフルタイム雇用者の男女年収ギャップはOECDの中でも大きい。日本では女性に多い短時間労働者や無業者が含まれないので、それを含めると男女の年収差はさらに大きくなる。日本の男女雇用者の賃金分布は男性のピークが300~399万円に対し、女性のピークは50~99万円。また、正社員では年収300万円以上が男性8割に対し、女性では5割にとどまっている。

夫婦に限定すると、この20年、有配偶女性では無収入が減少し、年収100~149万円および200~499万円がやや増加しているが夫婦の収入差は大きい。有配偶男性の年収は下落傾向にあり、女性の収入が重要になっている。国際比較では、他国でも男女賃金格差はあるが、日本は正社員においても突出して大きく、また、低賃金の非正規社員に女性が多いことが特徴である。

賃金を得ることだけが生産活動ではなく、家庭内の生産活動、特に子育てという次世代を育てることは重要な生産活

新型コロナウイルス感染症拡大が続く3年目の2022年も、オンラインやハイブリッドで活動を続けた。それらの概要を報告する。

動である。欧州では女性が働き続けるための保育拡充など社会保障の充実を図った。日本は、1960~80年代に作られた男性は賃金労働、女性は家庭内生産活動という性別役割分業を前提の雇用慣行が今も維持されている。雇用機会均等法、育児休業法などは、正社員女性が仕事を失わず子どもを持てる方向への改革だったが、現実の利用は難しかった。2010年の育児短時間オプションの義務化以降、復帰時の自由度が改善し、大卒女性は復帰するようになった。しかし一方で、非正規の女性が増加し、保護からは除外されている。

日本の雇用慣行は、これまで「男性の賃金で妻や子どもの生計を賄い、妻はせいぜいパートで家計補助的に働く」ことを前提とし、モデルがつけられた。この「一人稼ぎ手モデル」は今後持続できないだろう。しかし現行の厚生年金は一人稼ぎ手モデルである。日本の雇用慣行には、雇用者がケアにかかわれるような育児休業等の新しいルールが定着しつつある。しかしながら基本は雇用慣行が性別役割分業に親和的なのである。たとえば昇進が速く賃金が高いコースと「全国転勤」が結びついている。

労働者は、つい最近まで、36協定があれば残業は制限なしであった。配偶者手当も残り、育児休業をとることや育児短時間を取ることが昇進にも影響する。職務、労働時間、勤務地が原則無制限の雇用=「メンバーシップ型」雇用では子育てはできない。2010年の調査では、35-36歳の正社員の女性の4割しか子どもを持っていなかった。

この状況の打開に必要なのは、○性別役割分業しない家族形成ができないような諸制度を変える ○大学卒業時点ではなく、実際に子どもを持った時点で選択できるように雇用慣行を変える ○女性や非正規雇用者が労働者代表に加わる、企業横断的な賃金相場を創り出す ○「無限定」でない働き方を標準とすること などである。

◇第2部終了後、意見交換を行い、アピールを採択した。



Equal Pay Day(イコール・ペイ・デイ:EPD) アピール 2022年9月18日 EPD全国会議
 2022年のEPDは5月1日(一般労働者)。男性が1年間に得る賃金を、女性は翌年の5月1日まで働かないと得られない。

1 男女の賃金格差は人権にかかわる問題であることを認識しよう!

- *格差を「見える化」するEPDを広くアピールしよう。
- *男女の賃金格差は、年を取るほど拡大する。
- *男女の学歴が同じでも、男女の賃金格差は大きい。
- *事業主の男女間賃金格差公表データ、有価証券報告書の記載に注目しよう。

2 男女間の賃金格差の原因は、男女の職階・勤続年数・雇用形態の差!

- *ワーク・ライフ・バランスと女性登用ポジティブアクションが不可欠。
- *男性も育児・介護を担える職場にしよう。

3 昭和モデルは、もはや通用しない!

賃金格差の要因とされる第3号被保険者制度などを見直そう。

4 同一価値労働・同一賃金の実現を目指そう!**5 みんなの協力で格差解消を!**

- *行政(中央・地方)に積極的な協力を求めよう。
- *経済界・機関投資家・マスコミ・NGO等に「理解と協力で行動を!」と呼びかけよう。

equal
pay
day.-

『GGGI 116位と低迷…』

～遅れを取り戻せない理由に挑戦!～』

2022年12月3日(土) 13:30~16:30

会場: ホテルニュー長崎+オンライン

◇西日本ブロック研究会(担当: BPW長崎クラブ)

○ヤングスピーチコンテスト(4名参加)

○日本BPW連合会活動報告

○4分野の報告<<2022GGGI 116位の背景>>

〔政治〕山崎摩耶・前衆議院議員

〔経済〕名取はにわ・日本BPW連合会理事長

〔教育〕中野洋恵・連合会企画委員長

〔健康〕黒崎伸子・BPW長崎クラブ会長

○特別発言

・船橋修一氏(九州教具株式会社代表取締役社長)

・ポール・マイルズ氏(メットライフ生命保険株式会社
執行役常務チーフコーポレートアフェアーズオフィサー)

◎ パネルディスカッション

“GGGI順位から考える日本のジェンダー平等”

【4分野報告・概要】

〔政治〕146か国中139位とワースト8に低下。列国議会同盟調査(2022年3月)でも193か国中165位。女性議員を増やす鍵は、クォータ制導入である。候補者男女均等法(2018年5月施行、2021年6月改正)にも関わらず成果が得られないのは、政党の数値目標の義務化、衆議院比例名簿へのクォータ、政党交付金が、積み残し課題としてとどまっているためである。政治の構図を変え、女性議員を増やし、誰にも優しい社会の創造をめざす必要がある。

〔経済〕日本の順位はさらに低下した。コロナの影響はあるが、OECDデータでは日本の女性はかなり働いており(79位)、M字カーブも解消しつつあるが、女性が働く国ほど生産性が上がることへの理解が乏しい。現状では企業や行政で管理職に就く女性が非常に少ない。まだ、働き控えをする女性が多いという問題がある。若い時には男女賃金格差はないが、年齢とともに格差は拡大し、同じ学歴でも男女格差がある。男女賃金格差の2大要因は継続勤続年数とポストであることがわか

っている。まだ4割の女性が第1子出産後退職している実態がある。

〔教育〕順位1位・スコア1,000と、前年の92位・スコア0.983から急に改善した理由は、高等教育就学率の男女差が今回報告されていなかったためである。高等学校就学率で男女差はほとんどないが、大学・大学院で大きい。国際的には、高等教育へのアクセスは女性で高いが、日本は女性が少ない。専攻分野の男女差もあり、理学・工学系の大学・大学院学生の女性割合が低い。研究者に占める女性の割合の国際比較でも、多くの国が30%以上なのに、日本は17.5%と圧倒的に少ない。STEM(科学、技術、工学、数学)分野の女性割合は、OECDの中で最も少なく、STEM分野の学士・修士・博士課程における女性割合も、著しく低い。

〔健康〕2つの指数が、出生時男女比と健康寿命の男女差なので、日本ではあまり問題とならない。しかし、不健康に生きている期間は女性が圧倒的に長く、死亡原因でも女性の場合は認知症が上位にあるという特徴がある。5つの関連指標のうち、日本では中絶に関する女性の自己決定権がないというのが問題である。

【特別発言】

○船橋氏:日本は、バブル崩壊後の30年間にジェンダーギャップ以外にも、経済成長率や労働生産性、高齢化比率、公的債務残高、報道の自由度等、G7で最低となり、国際社会に遅れた。「経済の時代」から「文化の時代」へのシフトに、日本は対応できなかった。「文化の時代」は女性の発想・思考など多様性が欠かせない。職員の学力や特性・個性を重視している。いまやサービス業には理系が必要で、理系・文系という区分けがナンセンスでは?と思う。ものごとに取り組み際に、「なぜ?」と考えることが減っており、常に自問自答しながら、その多様性を生かして事業をすすめている。

○マイルズ氏:自社の目的実現のため、Diversity/多様性、Equity/公平性&Inclusion/包括性を重視している。日本では社員女性割合が高いのに対し、管理職はまだ少ない。金融リテラシーの向上やジェンダー平等も意識した人材育成として、官民学と協働した取り組みを行っている。米国でのプログラムを日本でもスタートする予定である。

*その後、各分野報告者や特別発言者等で討議を行った。

◇近畿ブロック研究会(担当: BPW大阪クラブ)

2022年11月26日(土) 12:30~ 会場: 帝国ホテル大阪

講演「近間に迫る南海地震と防災における

女性のリーダーシップ」

講師:河田恵昭氏:関西大学理事, 関西大学社会安全学部・社会安全研究センター長, 特別任命教授, 工学博士, 人と防災未来センター長, 京都大学名誉教授

概要:過去の災害データから分析すると、今後起こる災害の被害規模は巨大になることがわかっている。災害が大きくなるのは社会現象としての「相転移」が原因なので、防災力を上げるために社会全体で備える必要がある。防災での女性の役割は大きいので、分野ごとに具体案を示して進めていくことが重要だと考える。

◇関東・山梨ブロック研究会(担当: BPW山梨クラブ)

2022年12月10日(土) 13:30~

会場: 山梨県生涯学習推進センター

テーマ「男女平等 日本116位、特に政治分野139位

～あらゆる分野で男女格差をなくそう!～

「私が女性政治家をめざしたのは?」と題し、会員の宮沢由佳・前参議院議員の進行でパネルディスカッションを実施。

パネリスト:大石圭子・埼玉県蕨市議会議員、末木咲子・甲府市議会議員、保坂多枝子・北杜市議会議員、若尾しょう子・甲斐市議会議員

概要:政治家になった目的、苦勞話、家族との関係について意見交換後、男性社会に切り込むために専門性を発揮する、女性が自ら立ち上がり出馬することも重要であることなどを確認した。

IFBPWの動き

2021年3月にオンラインで開催された国際総会(コンgress)以来、IFBPWに関わる活動は、メールによる連絡に限られている。ただ、地域的には、対面での会合も徐々に再開されており、新たな団体加入もホームページに掲載されている。

また、この半年は、IFBPWの元会長が天に召されたという訃報が続いた。

5月6日 Tuulikki Juusela
(1985-1989)フィンランド

10月13日 Dr.Patricia Harrison
(1999-2002)オーストラリア

11月2日 Dr.Chonchanok Viravan
(2005-2008)タイ



Dr.Pat



Dr.NoK

みな、会長退任後も、BPWへの情熱は熱いままで、特にPatとNokはアジア太平洋地域から国際会長に選任され、日本との関わりも深かった。慎んでご冥福をお祈りする。

その他、オンラインでさまざまな会合が開催されている。一般会員でも視聴できるものについては、今後も情報提供するので、お時間のある方は、ぜひ、ご参加ください。
(国際委員長 林 乙羽)

第67回UN-CSW

(国連女性の地位委員会)について

2023年3月6日~17日にニューヨーク国連本部で開催されます。今回の優先テーマは、【ジェンダー平等とすべての女性・少女のエンパワーメント達成のためのデジタル時代におけるイノベーションと技術革新および教育】であり、レビューテーマは【ジェンダー平等と地方の女性・少女のエンパワーメント達成のための課題と機会】です。今年のCSWインターンは3名:奥崎鈴彩さん、奥山千波さん、西岡真由美さんで、現地でパラレルイベントを実施します。

2023年今後の連合会活動予定

◇2月18日(土)中部ブロック研究会
(担当:BPWあいちアソシエーツ)

◇4月16日(日)拡大理事会
連合会全理事&監事・アソシエーツ会長

◇5月27日(土)-28日(日)
日本BPW連合会総会・長崎大会
会場:ホテルニュー長崎+オンライン

◇NWEF「男女共同参画推進フォーラム」参加

日時:2022年12月1~22日/オンデマンド動画配信

CSWインターン企画

「ユースと考えるジェンダーの主流化 ~男女平等社会に向けた横断的アプローチ~」

CSW後にインターンが国内で取り組む活動として、NWEFフォーラムがある。今年度もBPW連合会による「EPDの活動説明」と「GGGI 2022の報告と分析」の展示に加え、CSW66インターンの奥山千波会員が中心に企画、ワークショップを行い、動画配信を行った。

バーチャル開催だったCSW66(2022年3月)に当時留学先から参加した奥山会員は、ジェンダー学を主に学ぶ現地の対面授業とCSWのバーチャルイベントの両方に出席し、その中でジェンダーの主流化のプロセスに興味を持ち、このテーマを選択した。10月にBPW会員対象アンケートを実施、その回答を踏まえて、ジェンダーの主流化とは何か、その必要性と活かし方を、施策のひとつである「起業支援」を例に、ユース4名でワークショップを実施した。

<概要>

◇テーマの説明:「ジェンダーの主流化」とは、目標ではなく、ジェンダー平等の実現のためのプロセスであり、開発政策・施策・事業は、男女それぞれに異なる影響があるという前提で、課題やニーズ、インパクトを明らかにしながら、計画・実施・モニタリング・評価のあらゆる段階で踏むプロセスである。

◇アンケート結果報告:男女平等の実現を目的とするBPW会員においても、ジェンダーの主流化が浸透しているとは言いがたく、あるいは説明しづらい用語であるという結果であった。

◇起業支援と「ジェンダーの主流化」の視点:さまざまなデータから、ジェンダーに起因する違いを見つけ、バイアス、ロールモデル不足、ネットワークの困難さ、家事の負担、資金調達の不均衡などが不平等の原因であると議論した。政策に取り入れるためにどんなことができるかという観点から、施策の周知の徹底、ライフイベントとの両立環境の構築、地域差の解消、資金調達への決定者のジェンダー不均衡の改善等が提案された。

◇奥山会員による総括:CSWインターンOGで母子支援NGOで活動する山口紗都美さん、大学研究員の藤田典子専務理事、元内閣府男女共同参画局長の名取はにわ理事長によるテーマや内容についての示唆を受け、様々な視点からのコメントに発見があり、ジェンダーの主流化という用語だけでなくさらにその概念の浸透を目指すことで男女平等を目指したい。

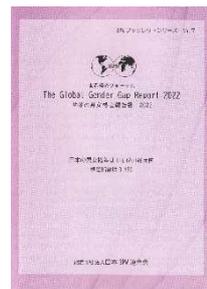


GGGIのブックレット完成!

BPWブックレットシリーズ No.7

『The Global Gender Gap Report 2022世界の男女格差報告書2022—日本の男女格差は116位/146カ国格差指数は0.650』が完成しました。GGGIについて初のブックレット発行のNo3:GGGI2018から4回目です。今回、特に注目の「労働におけるジェンダーギャップ~新たな危機~」についても記載しています。

1冊500円(申込はメールで zaimu@bpw-japan.jp 迄)



編集後記:役員の方のご協力、新春号が発行できました。ありがとうございました。コロナ禍3年目の新年となりますが、会員の皆さまにとって輝かしい1年となる事を願っています(あ)