

男女間の格差縮小のために 今行動が求められている ～日本～

(Version in English next page)

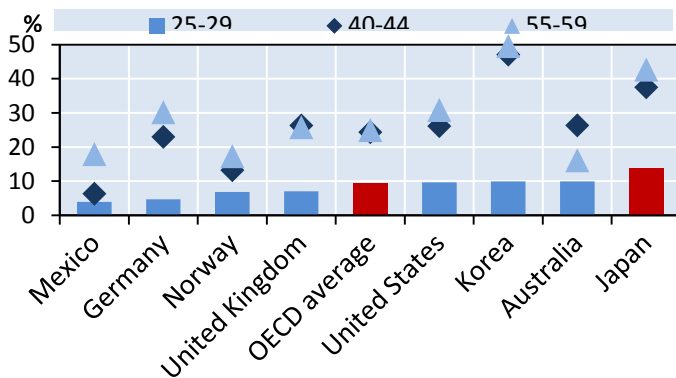
女性の高学歴化は進むものの、労働市場における男女平等にはつながらず。

日本女性は教育では大きな進歩をとげました。今日では、女性の方が男性より高学歴になり、25-34歳では、52%の男性に対して59%の女性が大学を卒業しています。45-54歳では32%の男性に対して23%しか女性の学士保持者はいないことから、時代を経た変化が窺えるでしょう。しかし、学科選択という点では依然として明確な男女差が見られます。保健・教育等の専攻は、60%が女性である一方、コンピューターやエンジニアリングを専攻する女性は10%に満たないのです。さらに、若い女性は、短大や有名でない大学に入学するケースが多く、結果企業での早い昇進の流にのる確率も低くなっています。

男女間の給与格差は、40歳以上では40%もあり、若い世代でも15%程見られます。日本女性にとっては昇進も難しく、日本の上場企業の役員の内女性はわずか5%で、OECD加盟国間で最も低いレベルに入ります。

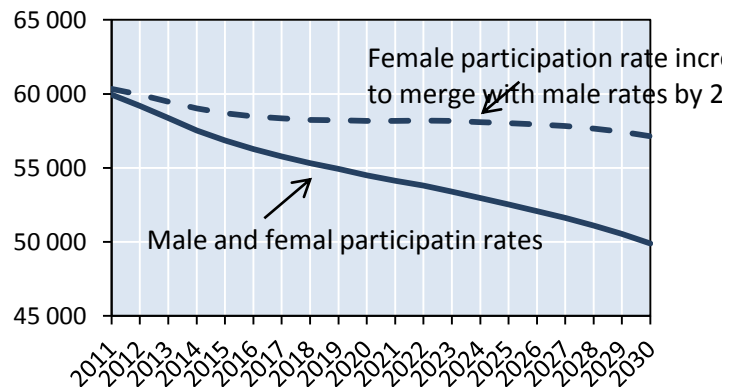
日本女性が労働市場で困難に直面している原因としてあげられるのが、ワークライフバランスの難しさです。育児休暇や子育て支援等の社会政策があるにもかかわらず、日本女性の多くは出産後に退職することが多く、たとえ常勤として復帰を望んでも困難なことが多いのが現状です。その結果、日本の労働市場では、女性が低賃金で非常勤の職に追いやられてしまうことが多いのです。さらに、日本の税及び福利厚生制度が被扶養者である妻から仕事へのモチベーションを削ぎ、所得税免除の範囲内での収入にとどめようと思わせてしまうことも原因です。日本の男性も、育児休暇をとることは消極的で、さらに長時間勤務という日本の文化もあり、夫が(無給の)家事を分担することは依然希です。今日、夫が家事に費やす時間は、1日平均で59分です。

男女間の給与格差は、OECD加盟国中第二位の大きさで、年齢が高くなるほど、その格差は拡大する。



1) 男女間の収入格差の詳細は、
www.oecd.org/dataoecd/20/5/50423364.pdf

女性の労働市場参加は労働力不足解消に役立つ



2) 労働力の見通し詳細は、
www.oecd.org/dataoecd/20/5/50423364.pdf

他のOECD加盟国と比べて日本女性の起業家が少ないことも顕著です。2010年では、男性が3.5%であるのに対し、女性の会社社長は1%のみでした。起業に対する意識という点でも男女差が出ています。日本では男性の半数以上が経営者になるのを好むのに対して、女性は32%に留まっています。

職場の環境も日本におけるワークライフバランスを困難にさせる一因です。その結果、役員クラスの女性の割合が少ないだけでなく、彼女らの出産率も低くなっています。このまま、2011年現在の労働市場参加率の男女格差(女性の63%、男性の84%)が継続されれば、今後20年で日本の労働人口は10%以上減少すると予測されます。日本は、教育においても経済活動においても、一人一人の能力をより効率的に活用することが必要です。経済成長には男女平等が鍵となります。労働市場における男女平等が実現すれば、今後20年で日本のGDPは20%近く増加することが予測されます。



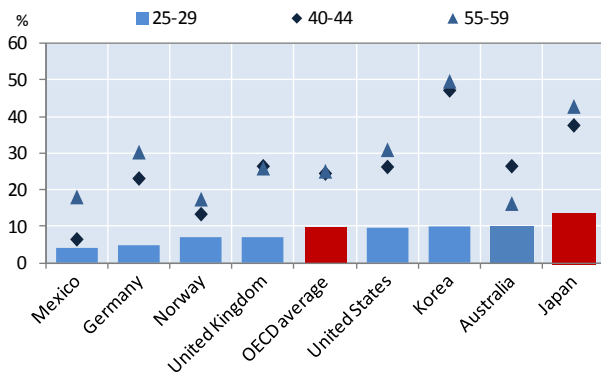
Increased female education participation has not yet led to gender equality in the labour market.

Japanese women have made great strides in education. Today, young women in Japan are more likely to have a university degree than young men: 59% of women and 52% of men aged 25-34 years, compared with 23% and 32 %, respectively, for women and men aged 45-54. However, a clear gender bias in the [choice of study](#) remains: around 60% of graduates in health and education degrees were women, compared with only around 10% in computing and engineering degrees. Young women are also more likely to attend shorter university courses and/or less prestigious universities, and are less likely to enter fast-track career streams in Japanese companies (“shokusei”).

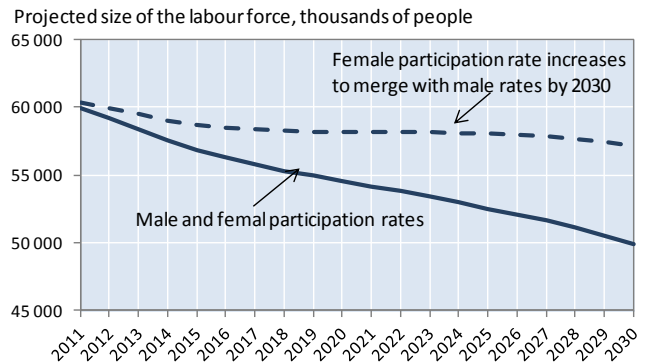
Even for younger workers the gender pay gap is 15%, and it increases to around 40% for those over 40. Japanese women have great difficulty to rise to the top and less than 5% of listed company [board members](#) in Japan are women, one of the lowest proportions among OECD countries.

Difficulties with reconciling work and family commitments help explain the relatively poor female labour market outcomes in Japan. Social policy provides parental leave and childcare supports to help combine parenting and employment when children are very young. But many Japanese women still withdraw from the labour force upon childbirth and often cannot resume their regular employment pattern: in the dual Japanese labour market, women often end up in relatively lowly-paid non-regular employment. The tax/benefit system provides financial incentives for dependent spouses to limit earnings and avoid paying income tax. Also, Japanese men do little to help their spouses with care commitments: they rarely take parental leave and the long working-hours culture helps explain why, of all men in the OECD, Japanese men spend the least time in [unpaid housework](#) (just 59 minutes per day).

[The gender pay gap at median earnings is the second highest in the OECD and increases with age](#)



[Increased female labour force participation can help address looming labour shortages](#)



Entrepreneurial activity among women is also low in Japan compared to most OECD countries. In 2010, only 1% of women were a [business owner with employees](#) (compared with 3.5% of men). Attitudes towards entrepreneurship also play a key role: while almost half of Japanese men prefer self-employment to a salary work, only 32% of women do.

Workplace practices make it difficult for Japanese men and women to reconcile work and care commitments. As a result both fertility rates and proportions of women in work and in management positions are low. If current labour force participation rates for men and women remain the same as in 2011 (63% for women and 84% for men), the labour force is projected to decline by more than 10% over the next 20 years. Japans needs to make more efficient use of everyone’s skills in terms of education and economic participation to address the looming labour shortages: greater gender equality is key to sustaining economic growth: for example, gender parity in labour force participation is projected to increase GDP in Japan by almost 20% over the next 20 years.