

女性と仕事のよりよい未来に向けて

Tokyo – March 2017

アジア太平洋地域の男女格差 -
女性がディーセントな(働きがいのある、人間らしい)仕事に就きづらい

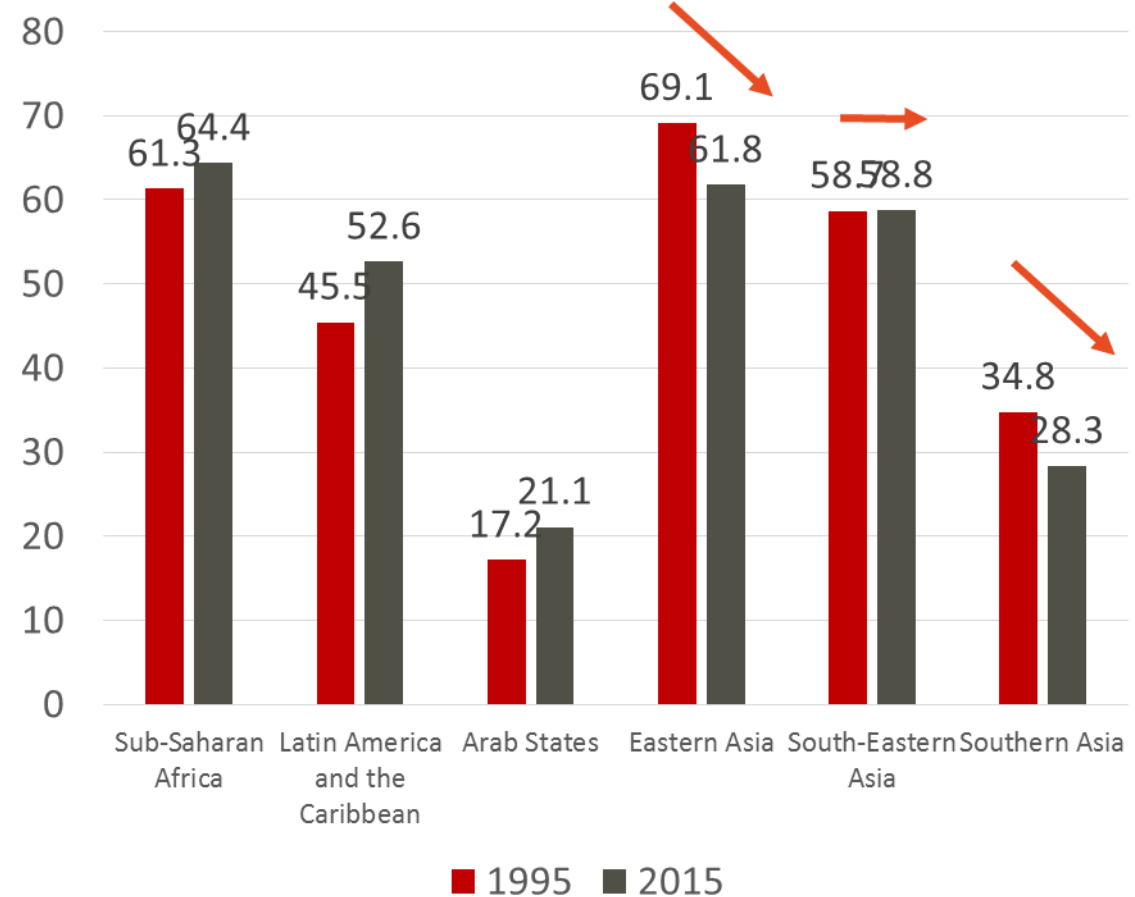


アジアでは、数十年にわたる強い経済成長により、都市化、教育水準の向上、出生率が減少した。

しかし女性の労働力参加率は減少、または停滞している -
この点でアジア地域は他の地域と異なる

女性の労働力参加率の推移(1995年・2015年)

Female labour force participation rates, 1995 and 2015 (%)



- ILOの推計:ジェンダー平等が達成される
なら、2030年時点のアジア太平洋地域
のGDPは2.7~4.7%上昇
もっとも可能性が高いのは南アジア (8.0-
12.5%)
- アジア太平洋地域における女性の雇用
へのアクセスが制限されているので、経
済成長の損失推計が 年間420-470億ド
ル



- 女性の上級管理職の割合は10%以下、最高経営責任者の割合はおよそ 5%
- いつまでも「ガラスの天井」が、女性が組織のトップの地位に就くことや、男性中心の仕事や部門への参入をはばむ
- アジア太平洋地域のすべての業種の女性経営者、管理職の割合は30% – 使用者全体のおよそ26%
- 政策策定、社会対話、団体交渉の場での、女性の代表者不足

- 教育は、労働力参加率の増減に影響を与える重要な要因 - 女性がディーセントな仕事を得るためには中等教育以上の修了が必要
- 雇用機会の欠如、男女の職務分離により女性が有償の仕事に就くことから遠ざかる
- 社会規範が示す女性らしい行動、家族の世話などが、女性が外で働く能力を制約 - 結婚、育児、安心観と、労働市場からの撤退との関連性
- 男女の賃金格差は、すべての国で引き続きみられる。
- リーダーシップの男女格差、政策策定の場における発言権や女性参加率の格差



ビジネスに恩恵あり!



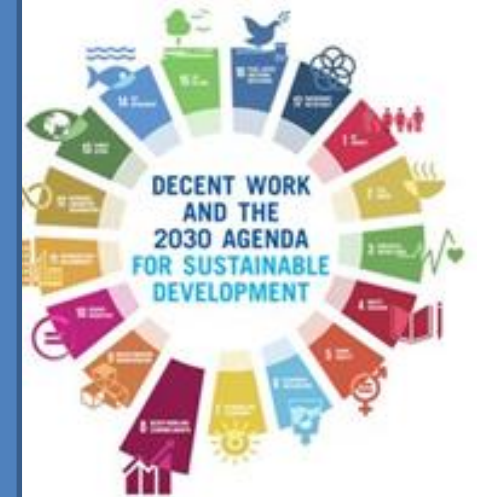
- 収益性の向上
- 競争上の優位性
- イノベーション活動 促進
- クライアント洞察力の向上
- 非財務的収益の増加
- **国際労働基準を活用した
ジェンダー平等の促進 (機
会の平等と非差別)**

アジア太平洋地域の女性のリーダーシップに対する主な障壁

Table 2. Main barriers to women's leadership in Asia and the Pacific

Rank	Identified barriers
1	1a. 女性の管理職経験が不十分 1b. 女性の家族責任が男性より多い
2	2 社会が示す男女の役割
3	3 女性のロールモデルが少ない
4	4 男性中心の社風
5	5 女性に対する固定観念
6	6a. 女性のためのリーダーシップ養成トレーニング不足 6b. 柔軟性のある仕事による解決策の不足
7	7 家族責任のため男性の休暇取得は奨励されない
8	8 企業の男女平等のための政策、プログラム不足
9	9a. 高技能の女性の離職を防ぐための戦略が足りない 9b. 管理職は一般的に男性の仕事と見なされている
10	10 採用・昇進の際の女性に対する従来からの偏見
11	11 労働法や非差別に関する法律が十分でない
12	12 ジェンダー平等政策は存在するが、実施できていない

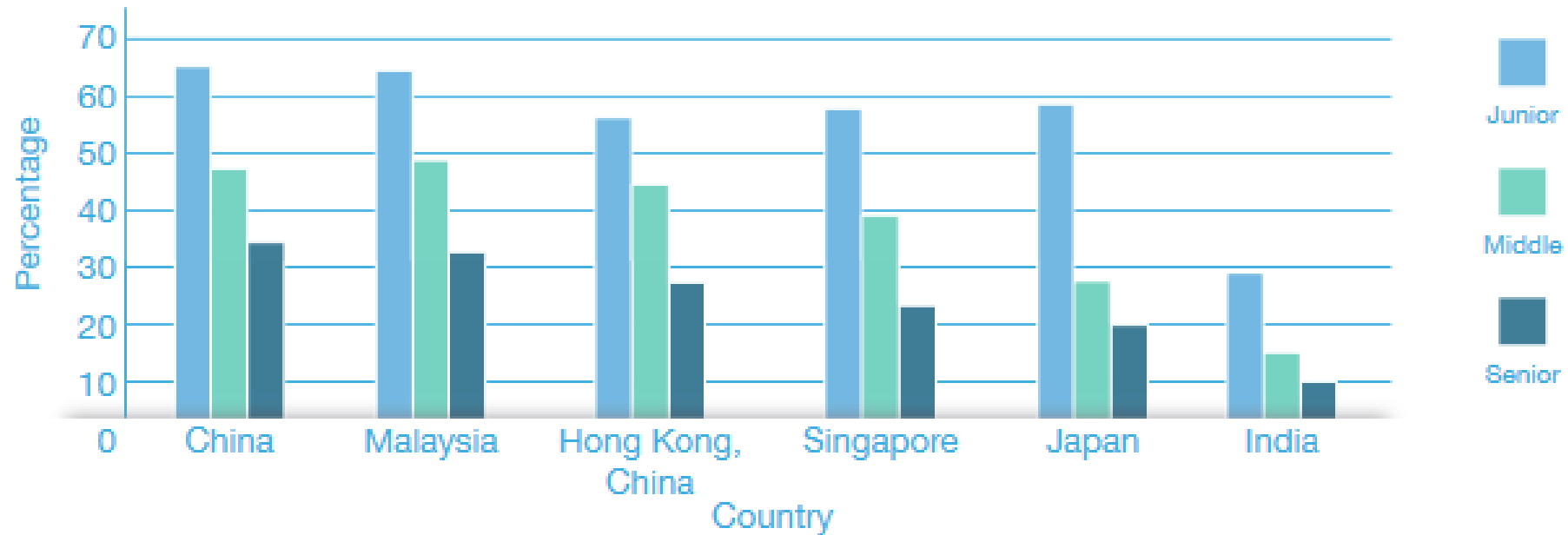
Source: ILO company survey.



アジア太平洋地域の男女格差 -
女性がディーセントな(働きがいのある、人間らしい)仕事に就きづらい

アジア市場の多国籍企業における、異なるレベルの女性管理職の割合

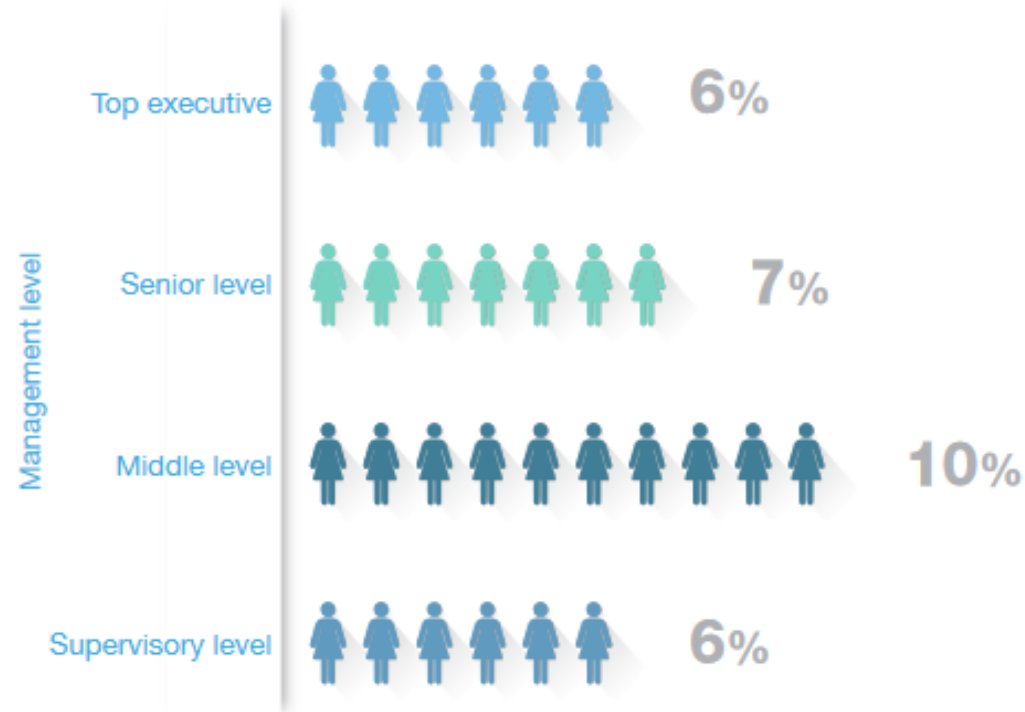
Percentage of managers who are women at different levels in multinational companies in Asian markets



Source: Diversity Inclusion in Asia Network: Gender Diversity Benchmark for Asia 2014.

アジア太平洋地域の男女格差 -
女性がディーセントな(働きがいのある、人間らしい)仕事に就きづらい
アジア太平洋地域の異なる管理職レベルの女性の割合

Percentage of gender-balance at different management levels in Asia
and the Pacific



Source: ILO company survey.



アジア太平洋地域の男女格差 -
女性がディーセントな(働きがいのある、人間らしい)仕事に就きづらい



Companies implementing equal opportunity initiatives 男女平等に向けた企業の取組み内容

Policy measures		Percentage of companies
1.	採用、職場への定着、昇進	87
2.	メンタリング(人材育成)	76
3.	スポンサー活動	.01
4.	技能訓練へのアクセス	86
5.	管理職のためのトレーニングへのアクセス	75
6.	女性のための管理職トレーニング	38
7.	ワーク・ライフ・バランス	68
8.	柔軟な労働時間	65
9.	パートタイム労働	41
10.	テレワーキング	25
11.	出産・育児休暇(母親)	92
12.	育児休暇(父親)	54
13.	育児休暇(両親)	45
14.	休職制度	39
15.	育児	43
16.	授乳休憩	33
17.	高齢者の介護	18
18.	病気の家族のための看護	20
19.	セクシャル・ハラスメント対策	42
20.	リプロダクティブ・ヘルスプログラム	64
21.	採用時のジェンダーバランス目標	21
22.	管理職の女性の数の数値目標	48
23.		43

Source: ILO company survey.



Telstra(オーストラリアの携帯会社) ジェンダー平等のための活発な取り組み

‘包摂的な職場づくりは、望むだけでは実現しません。企業は組織的に積極的な取り組みを講じる必要があります。弊社では、その目的達成と、才能ある男女を雇用し続けるためのプログラムやイニシアチブを行っています。

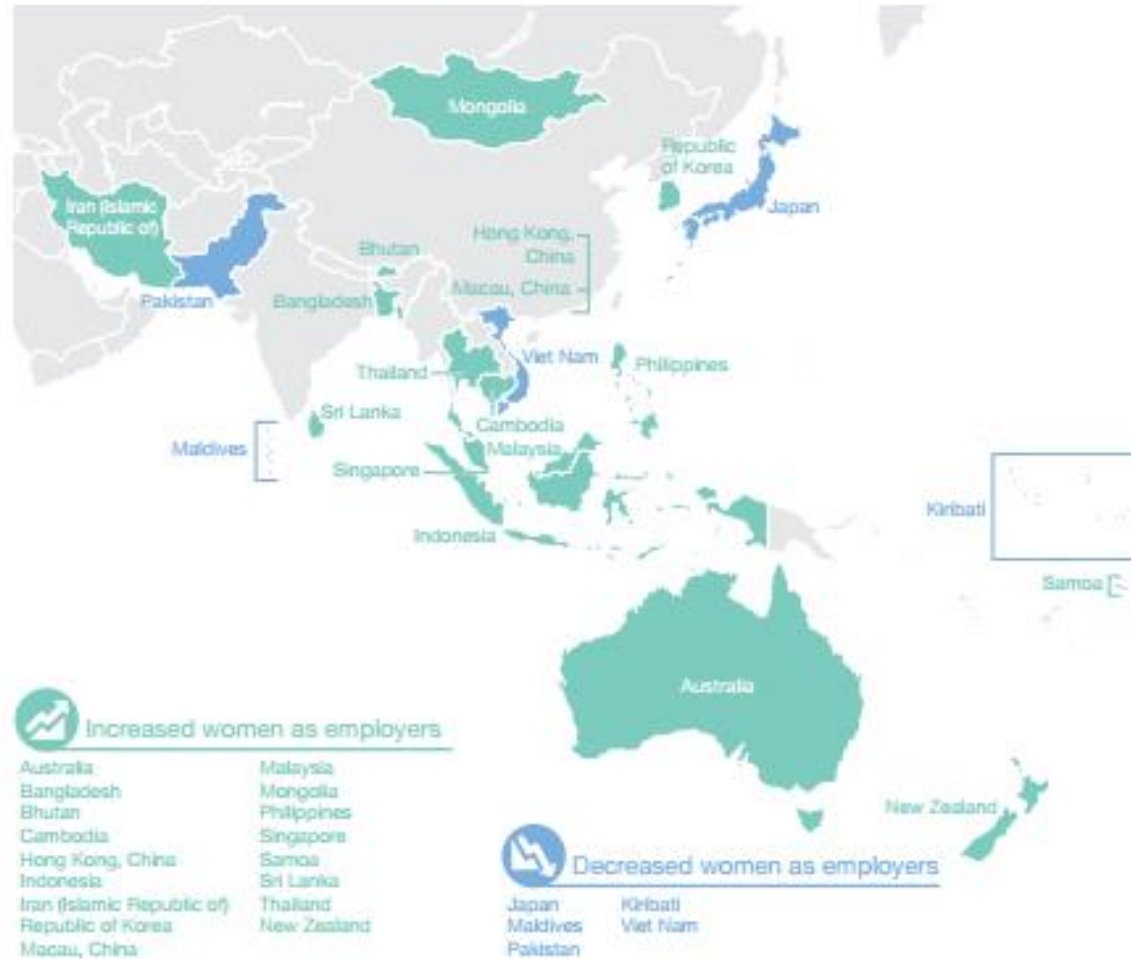
‘弊社の成功は、すばらしい従業員たちー才能に優れ、成功に向けた決意の固い人々ーのおかげです。わたしたちは、平等のもたらす恩恵を十分に理解し、職場の多様性の向上に努めています。

<https://careers.telstra.com/Explore-Telstra/Women-at-Telstra>

アジア太平洋地域の男女格差 - 女性がディーセントな(働きがいのある、人間らしい)仕事に就きづらい

Share of women employers in Asia and the Pacific

アジア太平洋地域の女性使用者の割合



Source: ILO statistical database, Mar. 2015.



- サプライチェーンを通して、女性の起業家精神の促進を図る企業 – サプライヤーの多様性を図る
- 女性起業家のためのトレーニングと支援
- 女性主導ビジネスへの財政支援 – エンジェル投資家
- スポンサーを募るためのコンテスト、会議、研究など



- 女性の社会進出の機運は高まっている
- 目標設定と達成
- 企業は複数のアプローチからなる取組みを採用する
- 有限実行– 組織のトップレベルによる実践
- 進捗状況の測定と情報交換



International
Labour
Organization

DECENT WORK

A better world starts here.

ご清聴ありがとうございます

simpson@ilo.org



www.ilo.org/asia



bangkok@ilo.org



[ILO.ORG](https://www.facebook.com/ILO.ORG)



[ILOTV](https://www.youtube.com/ILOTV)



[iloasiapacific](https://www.linkedin.com/company/iloasiapacific)



[@ilo](https://twitter.com/ilo)