

# 安倍女力經濟之探討

國家發展委員會

綜合規劃處

108年3月28日

# 簡報內容

壹

緒論

貳

日本促進女性勞動參與政策

參

安倍女力經濟

肆

安倍女力經濟推動成果

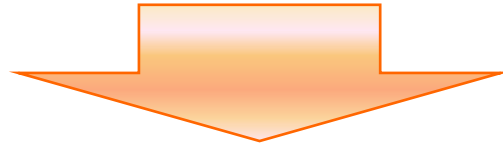
伍

結語

# 壹、緒論

## ❖ 女性人力成為日本改善經濟的重要策略

- 日本經濟深陷泥沼，加以高齡化、少子女化趨勢，讓經濟情勢更加雪上加霜，吊詭的是該國存有百萬計的女性未就業。
- 聯合國2018年人類發展指數，日本在189個國家中排名第19，屬健康、教育、經濟高度發展國家，但GGI全球排名落於百名之外，存在著性別極度不平權現象。
- 國際投資銀行高盛(Goldman Sachs)集團(2010年)：婦女就業率提升至與男性一樣，可增加820萬的勞動力，提升家戶所得、增加消費，提高GDP 15%；
- 日本電通總研：促進25-49歲的家庭主婦二度就業，至少能帶動6兆3962億日圓(約1.8兆元台幣)的經濟效益。



## ❖ 安倍女力經濟

- 為發展日本經濟，日本安倍首相上任後提出之**安倍經濟學**，相關政策不論三支箭、新三支箭、**打造「讓女性發光的社會」**，以及制定「**女性活躍推進法**」等莫不聚焦於「**女力**」部分。

# 貳、日本促進女性勞動參與政策(1/3)

## 一、制定「男女共同參畫社會基本法」(1999年)

設置性別平等會議，推動性平基本計畫、地方政府性平計畫，發展性平相關措施，辦理廣宣、輿情處理及調查研究，推動國際參與，並支持相關民間團體等。

## 二、修訂育兒、介護休業法

1. 制定「育兒休業法」，育兒假法制化。
2. 育兒假最多至1歲，若兒童未滿1歲，可採雇主提供之縮短工作時間措施。

1991年  
(平成3)

1995年  
(平成7)

2001年  
(平成13)

2004年  
(平成16)

2009年  
(平成21)

2016年  
(平成28)

1. 修訂為「育兒、介護休業法」；護理假法制化。
2. 若有撫養或照顧小學前兒童需求，可要求限制夜間工作。

1. 禁止雇主對申請或獲准育兒假之僱員採行不公平待遇。
2. 照顧兒童使用雇主所提供之縮短工作時間措施，由1歲以下提升至3歲以下。

1. 育兒假原則至1歲，若無法進入托兒所，則延長至1歲6個月。
2. 新訂小學前兒童因疾病傷害護理，每年護理假5天。

1. 建立兒童保育期間(3歲以下)之短期工作制度；該等僱員可免加班；另父母共同休育兒假至1年2個月。
2. 擴大疾病傷害護理假(兒童1人5天、2人以上10天)。

1. 放寬定期合約僱員申請育兒假之條件。
2. 增加申請兒童護理假的彈性，如半日假。

## 貳、日本促進女性勞動參與政策(2/3)

### 三、修訂確保男女僱用機會暨待遇均等法

1. 制定「確保男女僱用機會及待遇均等與增進女性勞動者福祉法」，1986年施行。
2. 確保男女僱用機會與待遇均等，並協助女性勞工就業。

1985年  
(昭和60)

1997年  
(平成9)

2006年  
(平成18)

2014年  
(平成26)

2016年  
(平成28)

1. 改名為「確保男女僱用機會暨待遇均等法」，1999年施行。
2. 前項舊法之聘僱、招募、陞遷及工作分派等原屬努力義務修正為禁止規定，增加雇主防止「職場性騷擾」之責任等。

1. 修訂施行本法施行規則。
2. 禁止以性別為理由而於職務分配、升等時有所差別待遇。
3. 強化性騷擾之對策，含同性性騷擾行為。

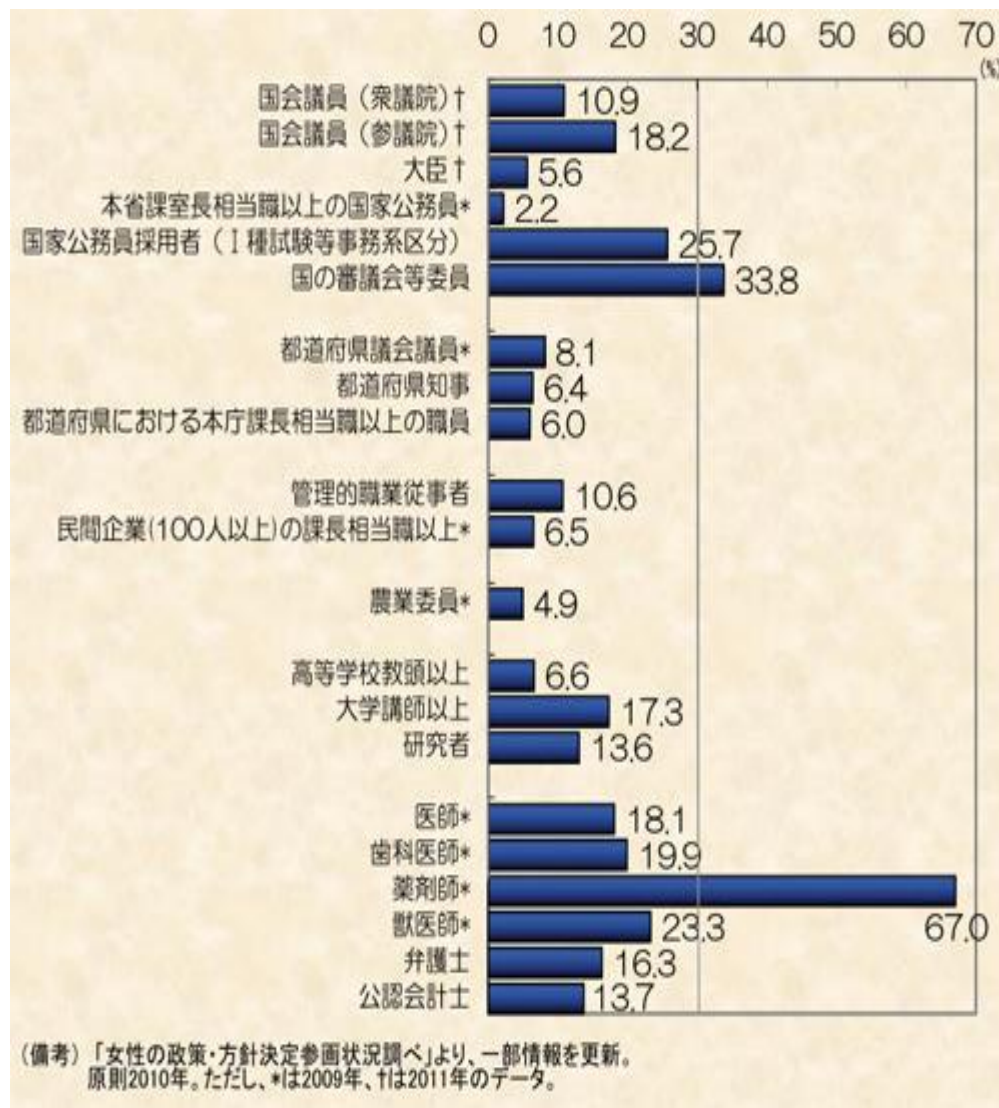
針對懷孕女性之工作環境，禁止雇主、上級長官，以及同僚因懷孕、分娩等因素對該女性雇員進行不利待遇；2017年施行。

1. 擴大差別禁止範圍，由原女性擴大為男女適用；禁止如僱用形態、職種變更等差別待遇。
2. 禁止間接差別待遇，如於招募、任用階段規定身高、體重等要件。
3. 雇主負有對性騷擾提出對策之義務；2007年施行。

## 貳、日本促進女性勞動參與政策(3/3)

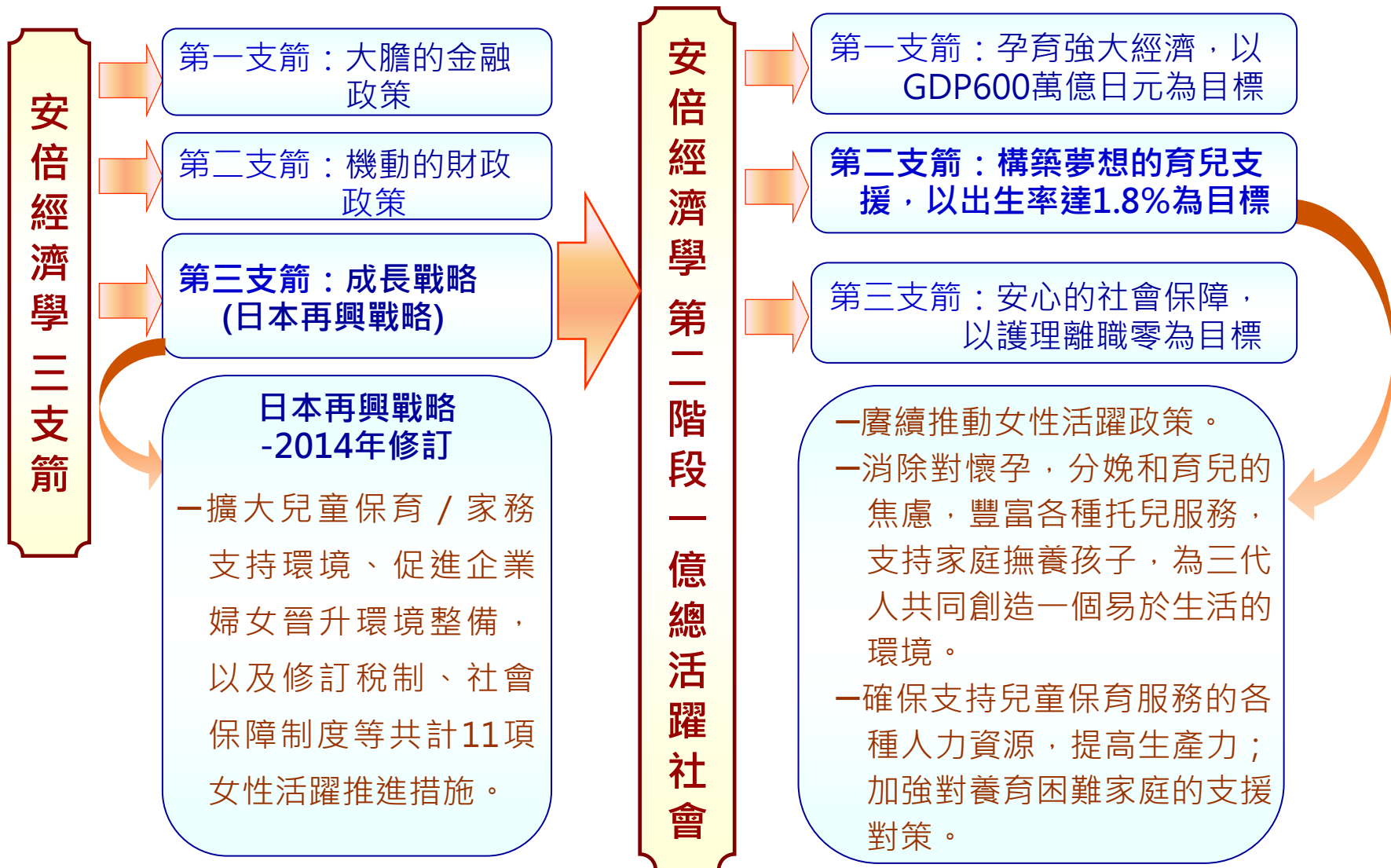
### 四、「2020年30%」目標

- ❖ 日本內閣府2003年提出女性參與比率「2020年30%」之目標，2010年內閣會議通過。
- ❖ 設定於2020年，將國會議員、國家公務人員課長級以上、專業人士、高中以上之教師、都道府縣議員，及市區町村審議會委員等公部門之女性人數比率均達到30%之目標，擴大女力運用。



# 參、安倍女力經濟(1/4)

## 一、推動(新)三支箭



# 參、安倍女力經濟(2/4)

## 二、打造「讓女性發光的社會」

- ✓ 2010年4月成立「促進所有女性活躍之社會組織推進室」
- ✓ 安倍主持推動會議，迄今已召開7次。

### 六大政策主軸

- 提供能夠安心懷孕、生產、育兒的環境
- 促進女性在職場上的發揮
- 促進女性在地化發展，並協助其創業
- 提供女性健康而安穩的生活
- 提供女性安全與安心的居住環境
- 提供各面向輔導資源之媒合



# 參、安倍女力經濟(3/4)

## 三、通過女性活躍推進法(2015年)

2016年4月起實施，施行期間為10年。以積極提供婦女就業和晉升機會、創造一個工作與生活平衡的環境，以及尊重個人意志為原則，以2020年女性主管比例達30%為目標。

### 法案重點

- 要求員工達301人以上之企業需制定一般企業經營者行動計畫，提交厚生勞動省並公告周知。
- 行動計畫包括**僱用員工之女性比例、長期工作年資性別差距、工作時間、居管理職之女性比例等4項量化目標**。同時應掌握女性職業生活上的活躍相關狀況，並就應改善事項進行檢討與改進。
- 獎勵做法:針對女性活躍優良企業給予認證並提供獎勵，如安倍首相每年頒獎表揚積極推動男女平等具績效之企業，以優惠待遇參與政府採購。

### 實施進展

- 推動迄2018年3月底，計1.6萬餘家企業提交計畫，**占整體99.6%**；
- 日本政府也開始討論要求101至300人企業制定行動計畫，針對勞動力嚴重短缺的中小企業建立適合女性工作的環境。

## 參、安倍女力經濟(4/4)

### 三、政治領域男女共同參與推動法

- 2018年5月國會通過「**男女候選人均等法**」
- 扭轉政界男女比例嚴重失衡的情況，鼓勵政黨讓更多女性參選國會議員。
- 為利決策反映多樣國民意見，**國會與地方議會選舉**「目標是男女候選人數盡可能均等」，並**要求政黨**努力增加女性候選人，並設定性別均等目標。

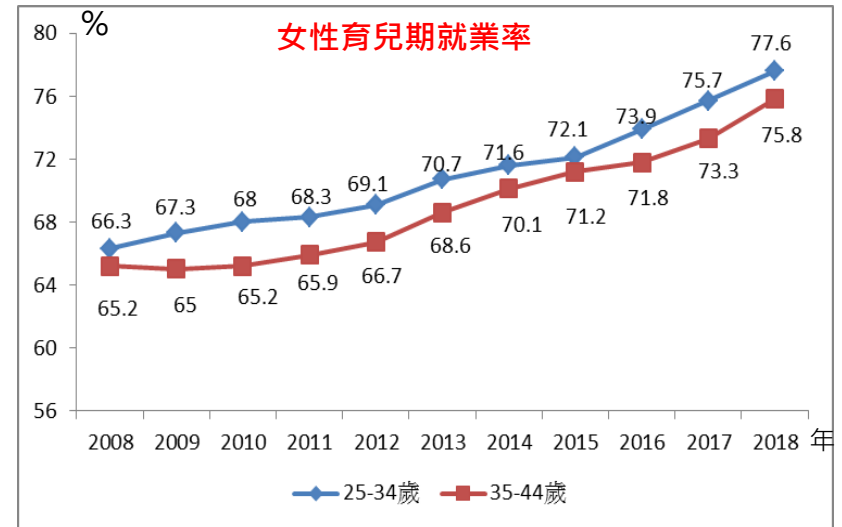
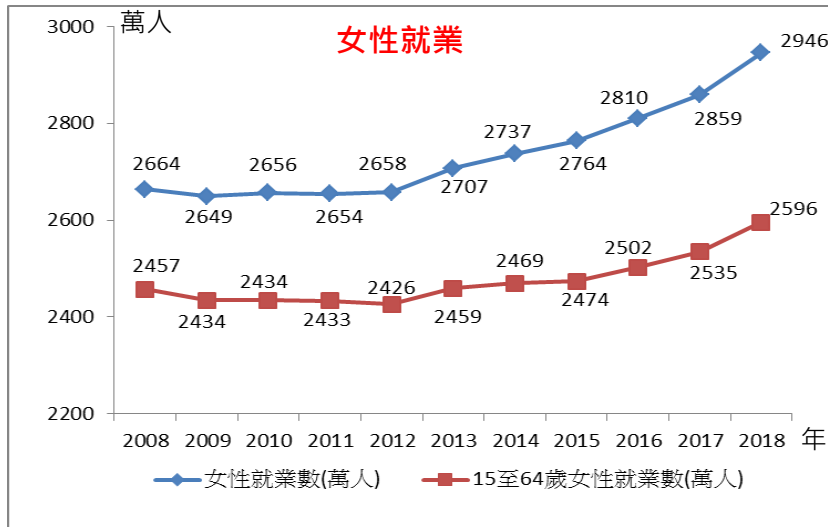


# 肆、安倍女力經濟推動成果(1/7)

## 一、女性人力的釋出與運用(1/3)

### (一)女性就業提升

- ◆ 2012-2018年間全體就業人數增加**384萬人**，其中女性就業人數增加**288萬人**，15歲至64歲年齡層之女性雖逐年減少，但就業人數卻**連續7年增加**(由2012-2018年間增加170萬人)。
- ◆ 同期間，女性育兒期(25至44歲)就業率中，**25至34歲**由69.1%至**77.6%**，增加8.5個百分點；**35至44歲**由66.7%上升**75.8%**，增加9.1個百分點。



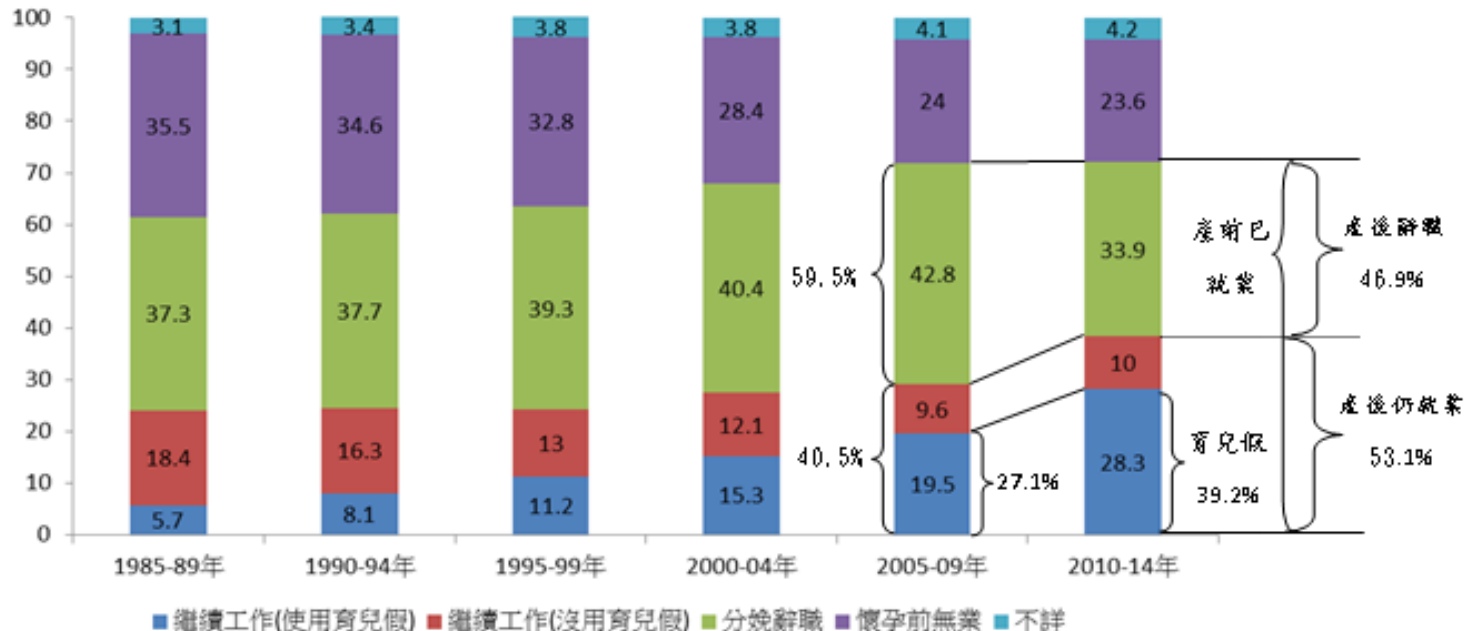
# 肆、安倍女力經濟推動成果(2/7)

## 一、女性人力的釋出與運用(2/3)

### (一)女性就業提升

- ❖ 女性第一胎生產前後持續就業率(生產前就業者第1次生產後仍就業)，由2005-2009年40.5%上升至2010-2014年53.1%；育兒假的使用由27.1%上升至39.2%。

女性第一胎生產前後持續就業狀況



# 肆、安倍女力經濟推動成果(3/7)

## 一、女性人力的釋出與運用(3/3)

### (二)女性主管職比率提升

女性居主管職	2012	2017
1.上市公司的女性高階主管(役員)人數	630名	1510名
2.民營企業(超過100人)擔任管理職位女性比例		
2.1係長(小組長)	14.4%	18.4%
2.2課長(組長)	7.9%	10.9%
2.3部長(部門主管)	4.9%	6.3%
3.國家公務員官職比例		
3.1擔任部會課室長主管職比例	2.7%(2013)	4.4%
3.2任指定職相当(常務次長、大學校長、局長、司長等高階常任文官職)	1.6%(2013)	3.8%

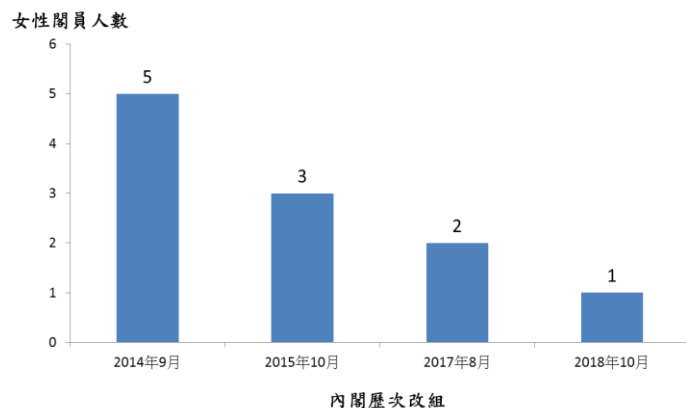
# 肆、安倍女力經濟推動成果(4/7)

## 二、兩性平權仍待努力(1/3)

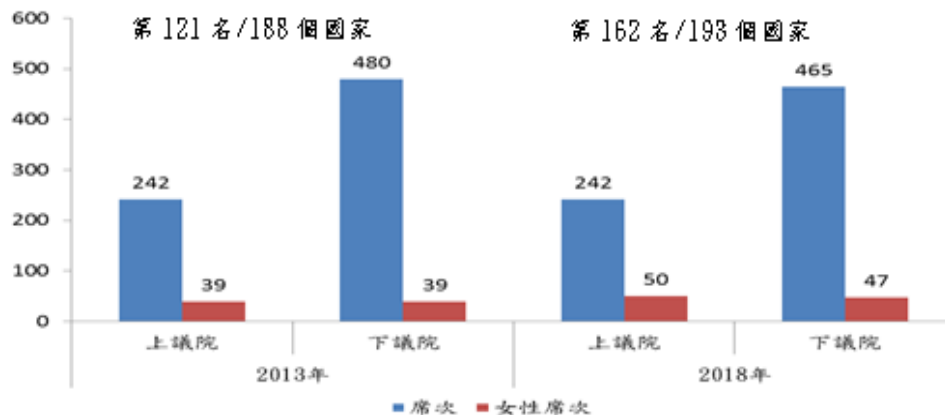
### (一)政治層面

- ◆ 安倍內閣女性閣員經歷次改組自2014年9月為5人；2015年10月減為3人；2017年8月再減為2人；2018年10月僅剩1人。
- ◆ 日本女性國會議員比例，依2018年12月國際國會聯盟(Inter-Parliamentary Union)報告顯示，在193個國家中排名第**162位**(上、下議院比例分別為20.7%、10.1%)。

安倍內閣經歷次改組女性閣員人數



日本國會女性議員國際比較



# 肆、安倍女力經濟推動成果(5/7)

## 二、兩性平權仍待努力(2/3)

### (一)經濟層面

- ❖ OECD 2019年3月報告，日本全職雇員之男女薪資差距達24.5%(即同樣工作下男性雇員比女性收入高出比率)，雖較2017年報告25.7%呈現改善，惟在受評的41國中，居倒數第3。
- ❖ 日本經濟新聞2018年3月調查，日本上市公司女性董事1人以上之比率20.2%，在54個受評國家中排名第49。

日本男女薪資差距國際比較(OECD資料庫)



# 肆、安倍女力經濟推動成果(6/7)

## 二、兩性平權仍待努力(3/3)

### (一)經濟層面

- ❖ 「經濟學人」評比OECD國家之工作女性環境之「玻璃天花板指數」，2018年日本在29個受評國家中排名第28。

### (二)社會層面

- ❖ 美國國務院發佈的2017年「各國人權報告」，2016年日本職業婦女約有3成(全職及兼職)遭遇性騷擾，顯示職場性騷擾依然橫行。
- ❖ 2018年4月日本財務省事務次官福田淳一在採訪過程中，因對女記者性騷擾，而導致下台，惹爭議的是其頂頭上司副首相兼財相麻生太郎竟宣稱「性騷擾又不是罪」。



# 肆、安倍女力經濟推動成果(7/7)

## 二、兩性平權之總合觀察

- ❖ 世界經濟論壇(WEF) 2018年「全球性別差距報告」(Global Gender Gap Report)，從政治賦權、經濟參與及機會、教育程度，以及健康狀況等4面向評量149個國家之男女平等程度，日本排名第**110位**，較2017年第114位(有史以來最差)回升，但表現仍然不佳。

- ❖ 世界銀行發布「2019年女性、經商與法律」(Women, Business and the Law 2019: A Decade of Reform)報告，就自由居住移動、就業、薪資、婚姻、生育、經商、個人財產和退休金等8項指標，對全球187個經濟體進行10年調查，日本得79.38分，排名第**83位**，為**8大工業國之末**。



# 伍、結語(1/5)

## 一、根深蒂固的傳統意識使政策效果大打折扣

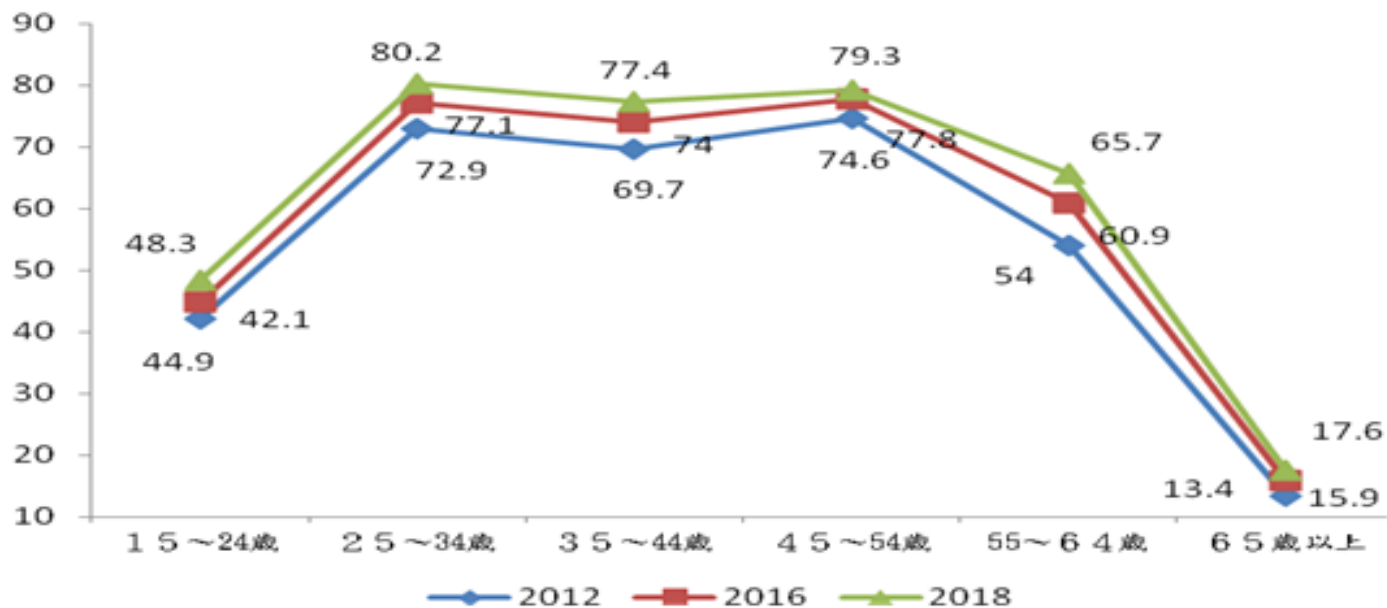
- ❖ 依據內閣府男女共同參畫局2016年之「關於性別平等社會民意調查」，家庭生活及法律方面之兩性平等表現較佳，其餘領域皆反映男性較具優勢，包括：職場約5成7、思想習俗約7成、政治參與，以及社會全體約7成4，顯示社會依然存在嚴重性別不平等狀況。
- ❖ 雖然安倍上台後大力推動一系列活躍女性政策，然而社會觀念的轉變非一蹴可及，由於職場、思想習俗及政治參與性別歧視仍存在，父權主義和性別偏見仍是女性進入職場的一大阻礙。

## 伍、結語(2/5)

### 二、女性就業的質量仍有提升空間(1/3)

- ❖ 2018年日本婦女勞動參與率為71.3%，創下歷史最高紀錄，較2012年(63.4%)增加約8個百分點。
- ❖ 「M型曲線」越趨平緩，24-44歲女性勞參率提升約7.3-7.7個百分點。
- ❖ 55至64歲女性勞參率提高11.7個百分點，顯示鼓勵中高齡女性延後退休或彈性工時等重返職場策略見成效。

各年齡層女性勞動參與率之變化



# 伍、結語(4/5)

## 二、女性就業的質量仍有提升空間(3/3)

- ❖ 惟從雇用型態觀察，2012-2018年間女性受雇者增加297萬人，其中非正規從業人員增加202萬人（占約7成）。
- ❖ 「玻璃天花板指數」指出日本企業中女性管理人員仍僅佔13.2%、企業董事比例僅6.4%；國際勞工組織(ILO)2019年報告也反映日本管理崗位的女性居七大工業國(G7)最後。
- ❖ OECD 報告顯示，2017年日本女性受高等教育比例(62%)略高於男性(59%)，惟女性就業率在OECD 35個國家中排名第23，顯示日本女性教育投資並未充分回饋到經濟活動。
- ❖ 安倍2013年即以「零待機兒童」為目標，惟時至今日托育設施仍然不足，待機兒童問題依然嚴重，也使得女性在职場上難以大展身手。

# 伍、結語(5/5)

## 三、公私部門參與性平法制化成效待觀察

- ❖ 「女性活躍推進法」目標是推動企業等提高女性進入管理層的比例，政府宣導比例為30%，惟該法僅規定達301人以上企業有義務公佈行動計畫，設定錄用人數和管理層中女性所佔比例等目標，由各企業自行訂定，並沒有罰則。
- ❖ 「政治領域男女共同參與推動法」以國會與地方議會選舉「目標是男女候選人數盡可能均等」，要求政黨努力增加女性候選人，並設定性別均等目標，惟針對未配合之政黨並無罰則，也無鼓勵誘因。
- ❖ 日本政府透過法律訂定來推動提高公私部門女性參與，期透過資訊公開讓社會檢視，以形成督促壓力，同時提升企業和社會對兩性共同發展的關注，以及促進全民的性別意識，成效仍待觀察。

簡報結束

