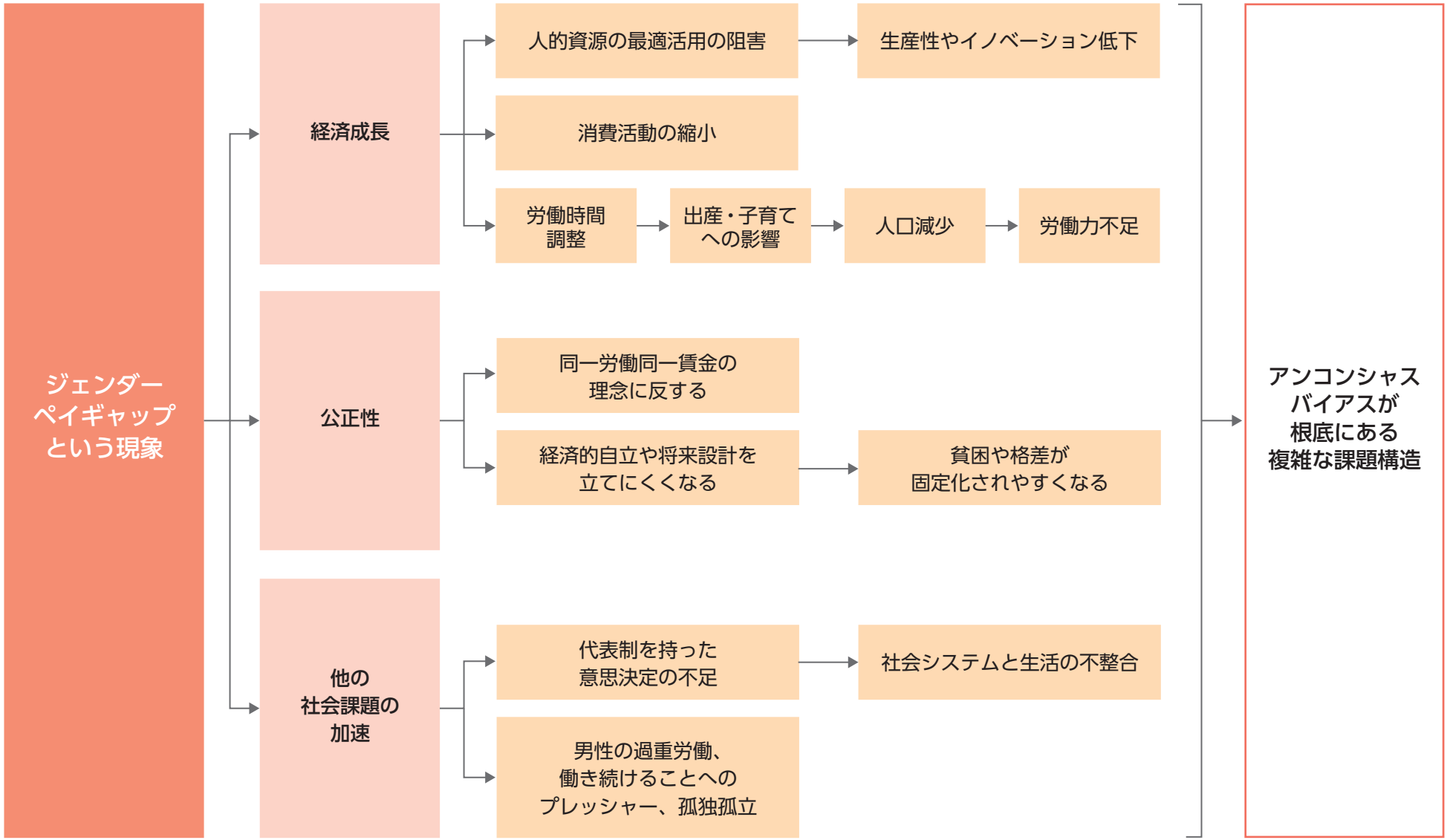
SIIFのジェンダーペイギャップ領域で目指したい世界観

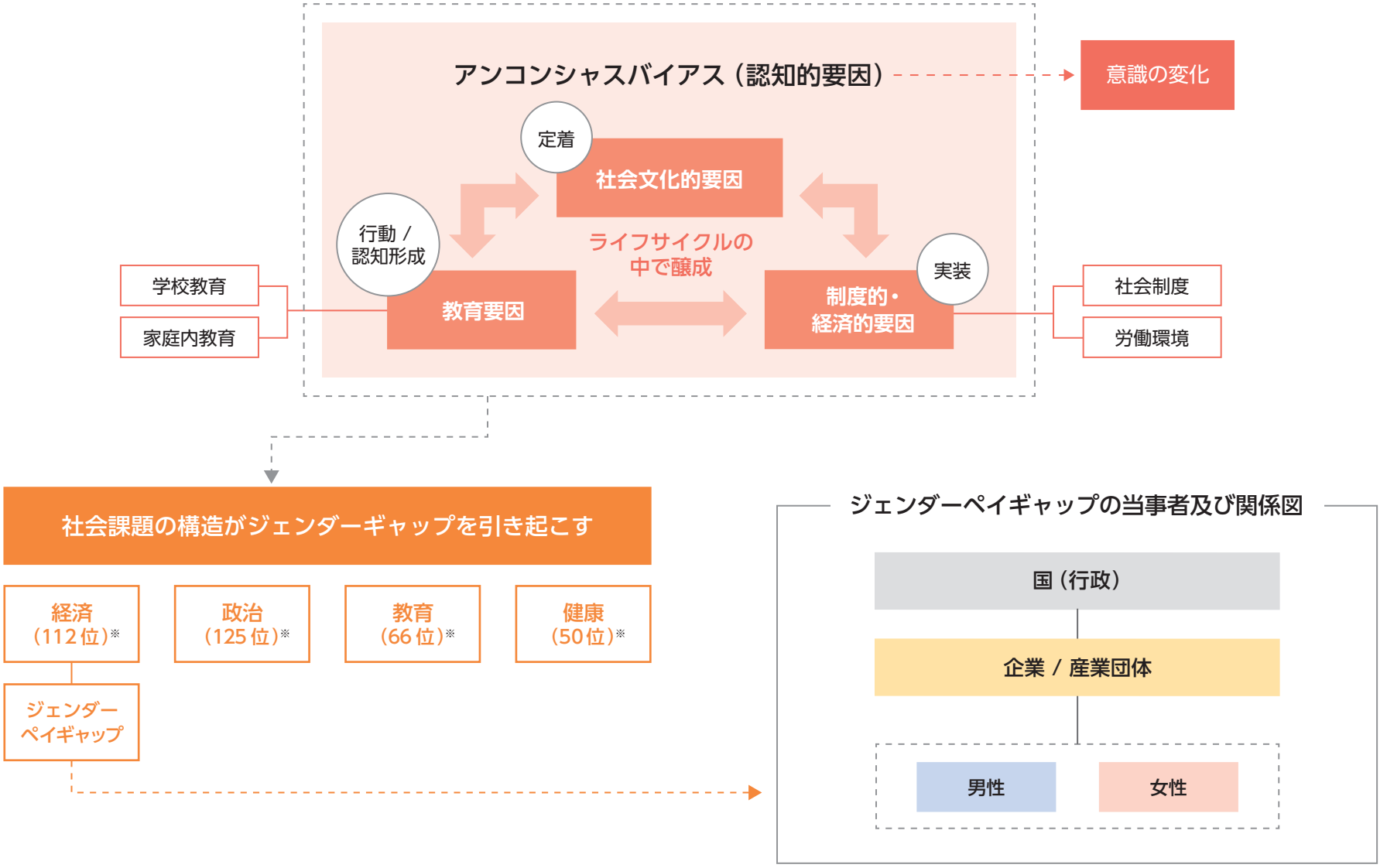
2030 GOAL

誰もが公正に評価され、性別や住む場所にかかわらず、
働き方と生き方を自由に選択できる社会

なぜジェンダーペイギャップが問題なのか

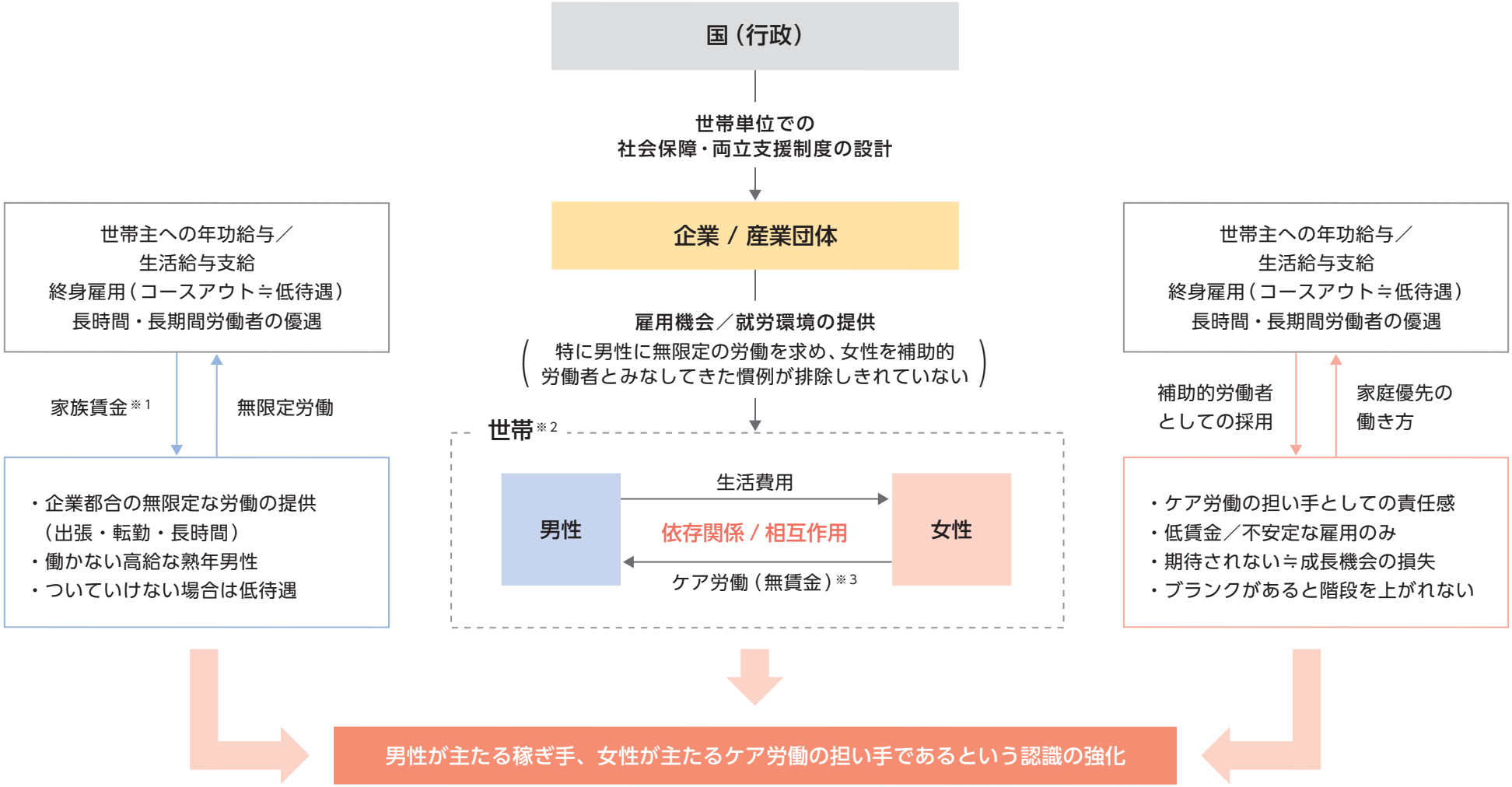


ジェンダーペイギャップの課題構造



※2025年世界経済フォーラムジェンダー・ギャップ指数

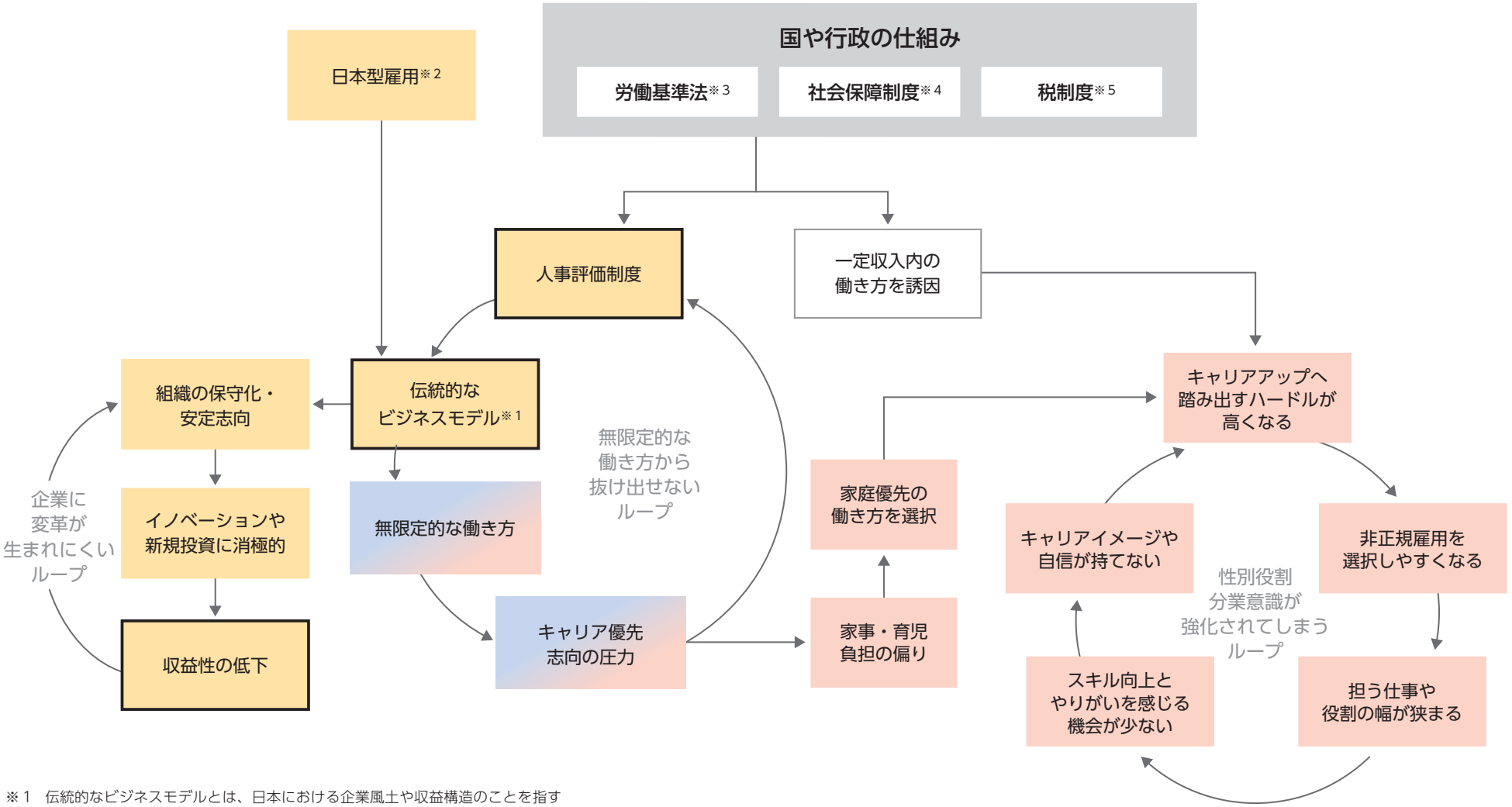
ジェンダーペイギャップ当事者の依存関係/相互作用の詳細図



※1　家族賃金とは：夫ひとりの稼ぎで妻子を養うことができる賃金
※2　世帯は、単身世帯、同性婚世帯等も含まれるが、Gender Pay Gapのアジェンダを検討するうえで、この場合は男性、女性の関係性をピックアップ
※3　ケア労働は賃金が支払われない労働であるため上下関係が生じやすい

ジェンダーペイギャップの相関図

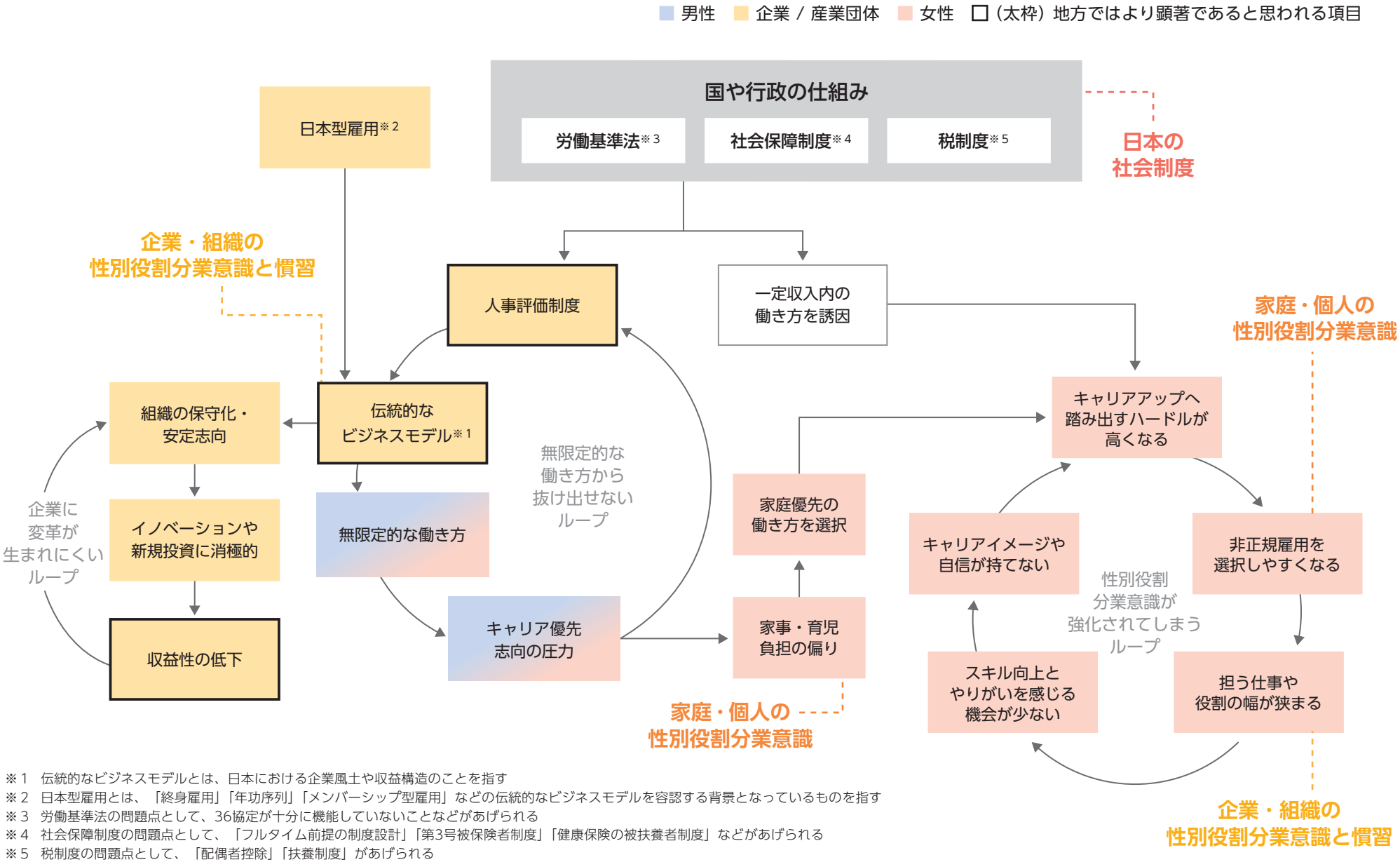
■ 男性　■ 企業 / 産業団体　■ 女性　□（太枠）地方ではより顕著であると思われる項目



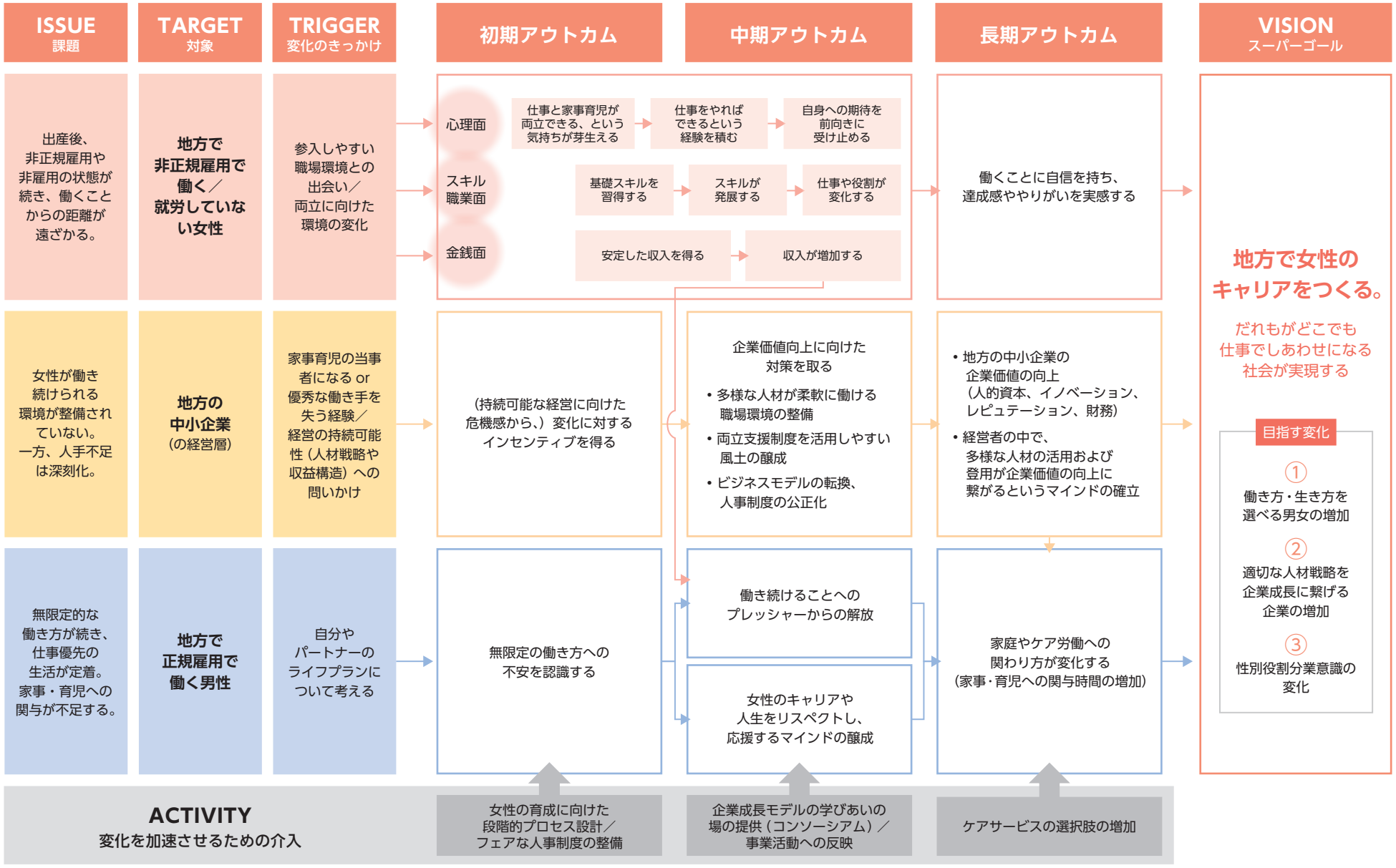
※1　伝統的なビジネスモデルとは、日本における企業風土や収益構造のことを指す
※2　日本型雇用とは、「終身雇用」「年功序列」「メンバーシップ型雇用」などの伝統的なビジネスモデルを容認する背景となっているものを指す
※3　労働基準法の問題点として、36協定が十分に機能していないことなどがあげられる
※4　社会保障制度の問題点として、「フルタイム前提の制度設計」「第3号被保険者制度」「健康保険の被扶養者制度」などがあげられる
※5　税制度の問題点として、「配偶者控除」「扶養制度」があげられる

CC BY

ジェンダーペイギャップの相関図



※1　伝統的なビジネスモデルとは、日本における企業風土や収益構造のことを指す
※2　日本型雇用とは、「終身雇用」「年功序列」「メンバーシップ型雇用」などの伝統的なビジネスモデルを容認する背景となっているものを指す
※3　労働基準法の問題点として、36協定が十分に機能していないことなどがあげられる
※4　社会保障制度の問題点として、「フルタイム前提の制度設計」「第3号被保険者制度」「健康保険の被扶養者制度」などがあげられる
※5　税制度の問題点として、「配偶者控除」「扶養制度」があげられる

CC BY

THEORY OF CHANGE