

## 6. 各国の男女共同参画に係る主な取組の流れ（年表）（スウェーデン）

### <政治分野>

年		施策名	施策の内容	国際婦人年以降の国連の動き
1970年代以前	1969年	社会民主労働党による『女性の平等』プログラムの採択	・社会民主労働党大会にて男女平等の観点から税制、労働政策、家族法、教育、社会保障を改革する内容を含む『女性の平等』プログラムが採択され、社民党の最重要政策課題に位置付けられた ・1969年の総選挙で大勝した社会民主労働党が、ジェンダーに中立な税制、育児手当、延長保育、家族政策の推進など同プログラムに従って、政策を推進	
1970年代	1972年	自由党による党内クオータ（政党内の合意）の導入	党の全ての機関、幹部会要職の少なくとも40%を女性にするの指針を打ち出す	◆国際婦人年（目標：平等、発展、平和） 国際婦人年世界会議（メキシコシティ）「世界行動計画」採択〔1975年〕 ◆国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択〔1979年〕
	1974年	自由党による党内クオータの適用範囲の拡大（政党内の合意）	党内クオータを選挙候補者名簿にも導入する	
	1978年	左翼党による党内クオータ（政党内の合意）	左翼党が党内要職と選挙候補者の比率を女性党員比率と等しくするものと決定する	
1980年代	1984年	自由党による党内クオータの拡大（政党内の合意）	自由党が党大会にて、総選挙で男女を交互に並べた候補者名簿を作成する方針を決定する	◆「国連婦人の十年」中間年世界会議（コペンハーゲン）「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択〔1980年〕 ◆女性差別撤廃条約批准〔1984年〕 ◆「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択〔1985年〕
	1987年	緑の党が党綱領によりクオータ制を導入	40%の党内クオータを選挙における候補者名簿にも適用することを党綱領に規定する	
		左翼党が党綱領によりクオータ制を導入	党綱領にて、女性候補者を選挙区における女性有権者の比率に等しくすると規定する	
1990年代	1990年	左翼党が党綱領によるクオータ制を改定	女性候補者の比率を40%とする旨を規定する	◆国連婦人の地位委員会拡大定期国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択〔1990年〕 ◆第4回世界女性会議「平等、開発、平和のための行動（北京）」北京宣言及び行動綱領」採択〔1995年〕
	1993年	社会民主労働党が党綱領によるクオータ制の導入	女性候補者の比率を50%とする旨を党綱領に規定する	
	1994年	ジェンダー主流化政策に関する決議	・政府のあらゆる政策にジェンダー平等を浸透させる政策 ・1994年に、スウェーデン議会において、ジェンダー主流化に関する決議が採択された	
2000年代	2004年	2004-2009 ジェンダー主流化計画の採択	・ジェンダー予算の推進に焦点を当てたジェンダー主流化推進のための計画 ・スウェーデン議会にて6カ年行動計画（「2004-2009 ジェンダー主流化計画」(The Plan for Gender Mainstreaming)）が策定・採択された	◆国連特別総会「女性2000年会議」（ニューヨーク）〔2000年〕
	2009年	穏健党によるクオータ制の導入	2009年の欧州議会選挙に、穏健党が候補者名簿の上位4名を男女2名ずつとする党内クオータを導入した	◆国連「北京+10」関係級会合（ニューヨーク）〔2005年〕
2010年代				◆国連「北京+15」記念会合（ニューヨーク）〔2010年〕 ◆UN Women 正式発足〔2011年〕 ◆第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議採択〔2012年〕 ◆第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議採択〔2014年〕

<行政分野>

年		施策名	施策の内容	国際婦人年以降の国連の動き
1970年代				<ul style="list-style-type: none"> <li>◆国際婦人年(目標:平等、発展、平和)国際婦人年世界会議(メキシコシティ)「世界行動計画」採択[1975年]</li> <li>◆国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択[1979年]</li> </ul>
1980年代	1984年	ジェンダー主流化政策の方針策定	初めてのジェンダー主流化戦略が策定され、「ジェンダーの視点を全ての政策分野に組み込み、それによって全ての意思決定が、女性・男性それぞれに及ぼし得る影響に基づき分析されるよう確保しなければならない」との方針が明確化された	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆「国連婦人の十年」中間年世界会議(コペンハーゲン)「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択[1980年]</li> <li>◆女性差別撤廃条約批准[1984年]</li> <li>◆「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択[1985年]</li> </ul>
1990年代	1994年	ジェンダー主流化政策に関する決議	<ul style="list-style-type: none"> <li>・政府のあらゆる政策にジェンダー平等を浸透させる政策</li> <li>・1994年に、スウェーデン議会において、ジェンダー主流化に関する決議が採択された</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆国連婦人の地位委員会拡大会期 国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択[1990年]</li> <li>◆第4回世界女性会議－平等、開発、平和のための行動(北京)「北京宣言及び行動綱領」採択[1995年]</li> </ul>
2000年代	2004年	2004-2009 ジェンダー主流化計画の採択	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ジェンダー予算の推進に焦点を当てたジェンダー主流化推進のための計画</li> <li>・スウェーデン議会にて6か年行動計画(「2004-2009 ジェンダー主流化計画」(The Plan for Gender Mainstreaming))が策定・採択された</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)[2000年]</li> <li>◆国連「北京+10」閣僚級会合(ニューヨーク)[2005年]</li> </ul>
2010年代	2011年	ジェンダー問題の所掌事務の移管	「統合と男女平等省」は廃止され、ジェンダー問題に係る所掌事務は教育・研究省に移管された。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆国連「北京+15」記念会合(ニューヨーク)[2010年]</li> <li>◆UN Women 正式発足[2011年]</li> <li>◆第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議採択[2012年]</li> <li>◆第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議採択[2014年]</li> </ul>

<経済分野>

年	施策名	施策の内容	国際婦人年以降の国連の動き
1970年代	1971年 税制改革	世帯単位家族課税制度が個人単位となり、夫婦は個別に課税対象となる パートタイム労働者に対する所得税率の軽減とフルタイム労働者に対する所得税率の上昇	◆国際婦人年(目標:平等、発展、平和)国際婦人年世界会議(メキシコシティ)「世界行動計画」採択[1975年] ◆国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択[1979年]
	1974年 一般保険法の改正	・世界で初めて導入した、父親・母親の両方が取得できる育児休業の所得保障制度 ・両親合わせて6カ月の支給期間 ・所得保障の水準が育児休業前の所得水準に関係のない定額給付から所得水準に比例する給付へと変更された (その後の経過) ・1990年には16カ月(480日)まで延長された ・2010年時の育児休業時の所得保障は、始めの390日については育児休業前所得の約8割が保障されている。所得が低い、あるいは無所得の親に対しては1日180SEKの育児手当が支給される。390日を過ぎて育児休業を継続したい場合にはさらに90日間に限って一律1日180SEKの育児手当を受給することができる。	
	1975年 就学前児童学校法の施行	6歳になった子供に就学前までの1年間に就学前学校(保育所等)に年525時間、一日3時間無料で出席できる権利を子供に与えた	
	1976年 両親休暇法の制定	男女双方を対象に最長7カ月の完全休暇等を定めている	
	1979年 男女雇用機会均等法の成立	・世界初の男女雇用機会均等法 ・雇用における男女平等を個人の法的権利として認める ・採用、昇進、賃金について差別の成立要件が厳しく、採用、昇進や労務の配置等に関して使用者の裁量を相当に尊重している	
1980年代			◆「国連婦人の十年」中間年世界会議(コペンハーゲン)「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択[1980年] ◆女性差別撤廃条約批准[1984年] ◆「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択[1985年]
1990年代	1991年 男女雇用機会均等法の改正	・1979年の男女雇用機会均等法が、EU指令に沿って改正される ・2008年差別法に統合される ・採用や昇進、賃金に関する差別の成立要件が緩和され、間接差別成立要件が明文化されるなど、男女差別禁止ルールが強化された	◆国連婦人の地位委員会拡大定期国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択[1990年] ◆第4回世界女性会議「平等、開発、平和のための行動(北京)」 「北京宣言及び行動綱領」採択[1995年]
	1995年 パパ・クォータ制の導入	・父親による育児休業を促進するために導入される ・両親がいる家庭の場合、父親と母親は240日ずつ両親手当の受給権を持っており、うち180日分の権利は他方に譲渡することができる ・両親手当の受給権の一部(当初は4週間。2001年改正で60日間に延長)については他方の親に譲渡できない(一般保険法3条)	
	新保育法の導入	コミュニティの責任を強化し、就労あるいは就学中の親をもつ子どもに対して、保育の場を提供する義務が明記された	
2000年代	2006年 両親休暇法の改正	・出産休暇及び育児休業の権利について規定する ・対象は、両親、後見人となっており、片親の場合、そのパートナーが対象者となることもある ・子どもが8歳になるまで、両親合わせて480労働日(配偶者に譲ることのできない休日「パパ・クォータ」「ママ・クォータ」各60労働日を含む)の休暇を取得することが可能な両親休暇制度が規定される ・その他に、育児休業の権利及びその形態、休暇取得時の時間配分、復職規定、育児取得に対する報復措置の禁止、裁判プロセスについて規定する	◆国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)[2000年] ◆国連「北京+10」閣僚級会合(ニューヨーク)[2005年]
	2008年 「平等ボーナス」制度の導入	・両親が育児休業を平等に半分ずつ取得することを促進することを目的とする ・父母が両親休暇を取得した日数に応じて、その配分が均等に近いほど高額の給付が両親手当に上乗せされる	
	各コミュニティの保育助成金制度の導入	1歳から3歳の児童を有する親を対象として、各コミュニティは、(最大で)月3,000SEKの保育助成金制度(Child care subsidy)を任意に設けることができるようになった	
	2009年 差別法(Discrimination Act)の施行、機会均等法の廃止	・性別・民族・年齢等を理由とする差別を禁止する基本法であり、この法律の制定にあたって、男女雇用機会均等法等、差別禁止に関する7つの法律が統合された ・「職業生活における男女機会均等」、「使用者の報復措置の禁止」、「アフターマティプ・アクション」やオンブズマン制度等について規定している	
2009年 差別オンブズマン(Equality Ombudsman)の設立	・企業、大学、学校等に対して、男女平等(男女平等計画の作成や俸給査定など)に関する法令遵守に対する監査を行なう行政機関であり、政府から任命される労働組合員、弁護士などから構成される ・機会均等プロセスの監督機関として、機会均等オンブズマン、人種差別オンブズマン、障害者オンブズマン、性的指向オンブズマンの4つを統合した		
2010年代	2012年 両親手当利用の柔軟化	子供が1歳になるまで、両親は30日間分については同時に両親手当を受給できるようになった	◆国連「北京+10」記念会合(ニューヨーク)[2010年] ◆UN Women 正式発足[2011年] ◆第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議採択[2012年] ◆第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議採択[2014年]
	2014年 両親手当利用の柔軟化	両親手当の支給対象日数(480日)のうち最大20%を子供が4歳になった後にとっておくことができるようになった	