

4. 韓国

・基本法制等

- 韓国は、1995年に女性の参画促進の基本法となる「女性発展基本法」を制定した。同法に基づいて5年ごとに策定される「女性政策基本計画」が、政治分野、行政分野、経済分野における男女共同参画の取組を方向づける。

・政治分野

- 韓国の国政選挙は、小選挙区比例代表並立制である。政党は、2000年の政党法改正を契機に、公職選挙法にて比例名簿の50%を女性に割り当て、奇数番号を女性候補者とするのが定められている。小選挙区では、候補者の30%を女性に割り当てるのが求められている。また、女性候補者の公認数が増えれば補助金の追加がある。ただし、罰則規定がないため、順守されていない(2014年の女性国会議員比率 16.3%)。
- 韓国の地方選挙の選挙制度等も、国政に準拠する。ただし、地方選挙では、罰則規定がある(比例名簿の不受理など)。

・行政分野

- 国家公務員及び地方公務員の採用面にて、1996年、目標割合に達するまで女性を追加合格させる「女性公務員採用目標制」が導入された。女性管理職の任用面では、2007年以降、女性管理者任用拡大5か年計画を策定し、目標設定している。

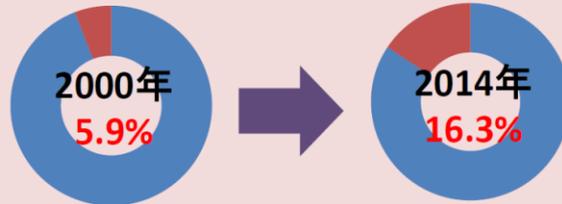
・経済分野

- 2006年に積極的雇用改善措置制度が導入され、常時雇用1000人以上の対象企業等は、女性雇用率および女性管理者比率を国の雇用労働部に報告する義務がある。国は、女性の雇用実績に優れた企業に対し、入札への加点等、様々なインセンティブを与えている。

【韓国】

政治

◆クォータ導入(2000年政党法改正)以降の女性国会議員比率の変化



◆地方議会の女性議員比率の変化

広域議会	1998年	5.9%	→	2014年	14.3%
基礎議会	1998年	1.6%	→	2014年	25.2%

行政

◆男女区別募集性の廃止(1989年)以降の国家公務員比率の変化



◆女性管理者任用拡大5か年計画策定(2002年)以降の女性公務員管理職比率の変化

国家公務員	2002年	5.4%	→	2012年	11.3%
地方公務員	2002年	5.3%	→	2012年	9.9%

経済

◆年齢階級別 1990年以降の就業率の変化(M字カーブ)

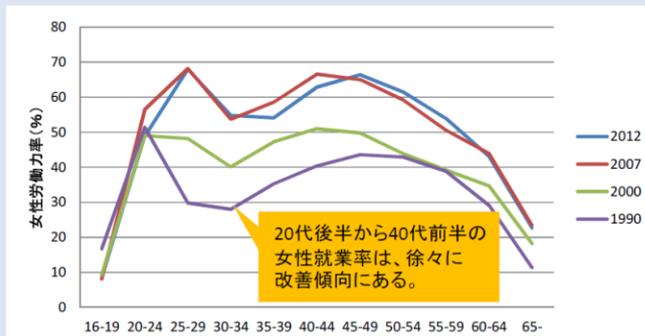
◆女性就業率

1995年	50.5%
2013年	53.9%

◆女性管理職比率
(1,000人以上の民間企業)

2006年	11.5%
2012年	18.7%

※2006年 積極的雇用改善措置の導入



5. スウェーデン

・基本法制等

- 1979年に男女雇用機会均等法が制定され、雇用上、性別を理由とした差別が禁止され、1991年の改正を経て、差別禁止が強化された。
- 2008年に男女雇用機会均等法を含め差別禁止に関する7つの法律が統合される形で差別法が制定され、性別・民族・年齢・性向等を理由とする差別を禁止した。
- 差別法に基づき、2009年に差別オンブズマンが設立され、企業等に対して、男女平等に関する法令遵守に対する監査を行い、差別法の実効性を確保している。

・政治分野

- スウェーデンでは、法律によるクオータ制を採用していないが、各政党が自主的にクオータ制を導入している。スウェーデンの政党クオータは、政党綱領に定めをもつ場合と政党内の合意により推進する場合が見られる。
- 1972年に自由党が党の全ての機関と幹部会の要職の少なくとも40%は女性にするとの指針を定めた。これに追従する形で、社会民主労働党や左翼党等他の政党にもクオータ導入の流れが広がった
- 1987年には、緑の党と左翼党が党綱領でクオータを規定し、その後、1993年に社会民主労働党等にも党綱領によるクオータが広がった。

・行政分野

- 中央省庁においては、差別禁止法の導入（1980年）を契機として、組織にとって効率的な人材活用などの面で多様性が重要であることについて職員や職場の理解を深め、女性が昇進しやすくするための研修プログラム等を実施した。
- 1984年にジェンダー主流化戦略が策定され、2004年には、ジェンダー予算への取組が、政府の通常業務プロセスの一環として行われるようになった。

・経済分野

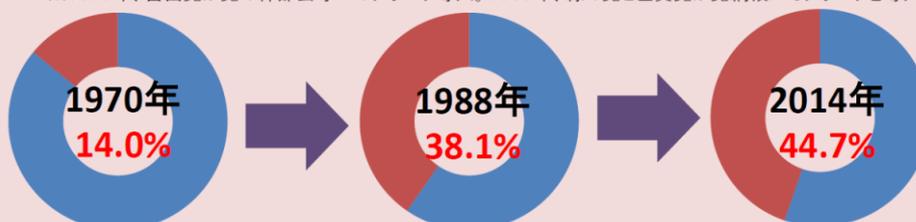
- 1960年代の経済成長に伴う労働不足を解消するために、女性の労働参加を促す政策が1970年代以降行われた。
- 1971年、課税方式を夫婦単位から個人単位へと変更する税制改革が行われ、それまで家庭にいた女性が働きに出るインセンティブが与えられた。
- 一般保険法（1962年制定）・両親休暇法（1976年）が定められ、妊娠、出産、育児に関連する労働者の権利が保障されている。
- 各コミュニティは、有償労働等に従事している全ての親を対象に、その子供に対して必要な保育サービスを提供する法的義務を負う等、保育環境を充実させている。

【スウェーデン】

政治

◆政党クォータ導入後の女性議員比率の変化(スウェーデン議会)

※1970年、自由党が党の幹部会等へのクォータ導入。1988年、緑の党と左翼党が党綱領にてクォータを導入。



◆県議会・コミューン議会の女性議員比率の変化

県議会 1970年 15.5% → 1988年 41.5% → 2010年 47.5%

コミューン議会 1970年 14.0% → 1988年 33.8% → 2010年 43.0%

※コミューンとは、市町村に該当するスウェーデンの基礎自治体。

行政

◆女性国家公務員比率の変化



県	1992年	81%	→	2013年	79%
コミューン	1992年	78%	→	2013年	78%

◆女性公務員管理職比率・人数(2012年)

政府 44%(2,500人) 県 73%(6,600人) コミューン 67%(20,000人)

経済

◆両親手当が支給された日数・男性の利用率(パパ・クォータ導入前後)

◆女性労働力率

1971年 60.9%

1980年 75.3%

2013年 78.8%

◆女性管理職比率 (民間企業)

2012年 28.6%



6. イギリス

・基本法制等

- 明文化された憲法典がないイギリスは、1970年の男女同一賃金法による差別の禁止や、1975年の性差別禁止法をもとに、男女共同参画に係る取組を進めてきた。

・政治分野

- 1988年に、労働党が、選挙区で女性候補者が推薦された場合、必ず公認候補者名簿に掲載するとしたことがクオータ制の始まりだった。
- 労働党の「女性のための公認候補者名簿」が性差別禁止法違反の判決を受けたことから、2002年に同法を改正し、選挙候補者については性差別にあたらぬとした。現在は、保守党、自由民主党とも、公認候補者に係るクオータを実施している。
- スコットランド等の地域議会、市町村議会に占める女性議員比率は、イギリス下院よりも高い。

・行政分野

- 1970年代から、公務における女性の登用が課題視されて、取り組みが進められていた。1990年代前半には、女性国家公務員比率が過半数を超え、課長級以上の上級公務員の比率が10%を超えていた。地方公務員数を含めると、2001年以降、女性の公務員比率は6割を超えている。

・経済分野

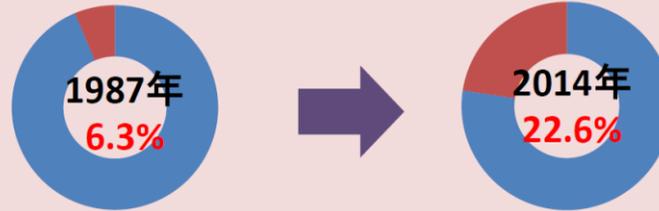
- 上場企業（FTSE100社）は、女性取締役の比率を2015年までに25%以上にすることを自主目標として取り組んでいる。
- 育児休暇や「柔軟な働き方」を請求する権利など、ワークライフバランスに係る取組が進められている。

【イギリス】

政治

◆ 政党クォータ導入以降のイギリス下院女性議員比率の変化

※労働党 1988年に女性候補者が推薦された場合、必ず公認候補者名簿に掲載するとした



◆ 地域議会の女性議員比率(2011年)

ロンドン	32.0%	ウェールズ	40.0%
スコットランド	34.9%	北アイルランド	18.5%

行政

◆ 国家公務員 女性職員比率の変化

1984年 47.4% → 2012年 53.1%

◆ 上級公務員(課長級以上) に占める女性職員比率の変化



経済

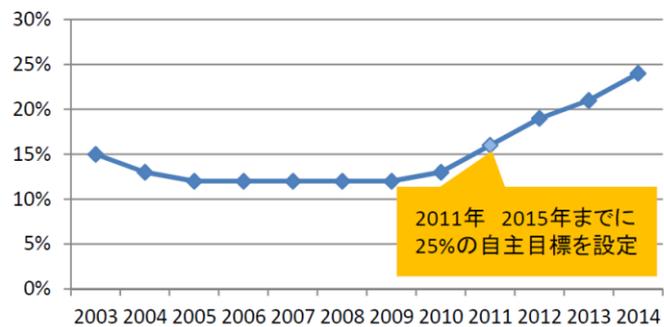
◆ 女性役員比率の変化(上場企業)

◆ 女性就業率

1984年	54.5%
2013年	66.6%

◆ 女性役員比率(上場企業)

2003年	15%
2011年	16%
2014年	24%



7. アメリカ

・基本法制等

- 1920年に、合衆国憲法修正第19条により、性別を理由として投票権を拒否または制限することが禁止された。
- 1964年に公民権法第7編が制定され、人種、皮膚の色、宗教、出身国、性別に基づく雇用差別を禁止され、女性に対する雇用上の差別を解消する基盤が整備された。

・政治分野

- 1980年の党大会において民主党（ジミー・カーター大統領）は、民主党大会において男女の代表者が半数ずつとなることを党憲章で保障し、党大会における女性の割合を男女同数とした。また、共和党も民主党の動きに呼応して、党大会における女性の割合拡大を推進した。
- 女性候補者支援においては、エミリーズ・リスト（Emiry's List）等の自主的な政治活動団体が重要な役割を果たしている。

・行政分野

- 公民権法第7編の具体的施策として、政府調達において、性別等に基づく差別を禁止するとともに（大統領令11246（1965年発行））、女性が所有・経営する企業を優遇する施策が数多く実施されている（大統領令12138、女性の企業所有法等）。
- 1978年に公務員制度改革法を制定し、連邦政府職員の女性の割合を、アメリカ全体の労働力人口における女性の割合と同じ水準とすることを目標とした。各省庁は、女性等の割合がその目標を下回る状況を解消する取組を実施している。
- 短時間勤務を可能にする施策（1978年制定）等により、連邦政府におけるワークライフバランスが推進されている。

・経済分野

- 伝統的に法を通じた労働関係への介入には消極的であり、雇用面における事業主に対する法的規制・援助等は、連邦政府、州・市政府の各レベル共に少ない。
- 公民権法第7編の他に、1963年に平等賃金法が、2009年に賃金公正法が導入されて、賃金面の不平等解消が図られている。
- 1993年に家族・医療休暇法が制定され、本人や家族の健康状態、子どもの育児、家族の介護を理由とする無給休暇制度が導入されたが、無給休暇制度であるため、経済的負担は避けられないという問題がある。
- 女性起業家の支援には積極的であり、米国女性ビジネス協議会が女性起業家を支援するために政策提言を行っている。

【アメリカ】

政治

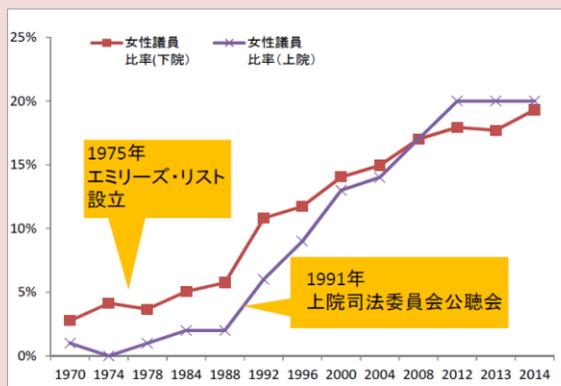
◆アメリカの女性議員比率の変化

◇連邦議会

1970年	上院	1.0%	下院	2.8%
2000年	上院	13.0%	下院	14.0%
2014年	上院	20.0%	下院	19.3%

◇州議会

1971年	4.5%
2000年	22.5%
2015年	24.2%



行政

◆連邦政府における女性職員比率の変化

1998年	41.8%
2007年	43.1%

◆連邦職員上級管理職に占める女性比率の変化

1998年	22.1%
2007年	27.0%

◆州政府職員(フルタイム職員)に占める女性比率の変化

2005年	45.4%
2013年	45.6%

経済

◆女性役員比率の変化(上場企業)

◆女性就業率

1970年	46.3%
1990年	64.0%
2013年	62.3%

◆女性役員比率(上場企業)

1995年	9.6%
2005年	14.7%
2013年	16.9%

