

て1996年に「ドイツ・トータル・イー・クオリティ」協会が設立されている³⁷。

仕事と家庭の両立支援のため、ドイツでは親手当法が定められている。親手当法は、子の出生前の所得の67%を補償する所得比例方式の「親手当(Elterngeld)」を支給する制度を設けて家庭と職業の両立支援を図っている。

また、雇用については、約350の職業分類があるが、女性が選ぶ職種は其中で約10種となっていて偏りがみられるため、女性が職業選択において職種を幅広く選べるように、様々な取組が行われている。連邦家庭省ではGirls' Dayという情報提供のプログラムを毎年4月の第1日曜日に連邦教育研究省、企業との三者合同で実施している。このイベントに参加した、4社に1社について、女性採用に関してポジティブな影響(女性の実習生の採用)があるという効果がある。

女性の民間部門における意思決定過程への参画が遅れているのは、女性の社会的なネットワークが不足しているということも理由として考えられるため、連邦家庭省ではウェブサイト等を通じて女性への情報提供を行い、支援体制を整えている。

(3) 今後の課題

男女の大きな賃金格差が社会的課題として認識されており、今後賃金格差の是正に向けた取組が期待されている。一般に女性がパート等の賃金が高い職種に就く場合が多いことが男女間の賃金格差を生む原因の一つとして指摘されているため、女性に幅広い職種が選択できるように学校教育においても工夫することが求められる。そのため、Girls' Day等の取組の成果が期待されている。

さらに、現在のドイツの税制度では、女性が税の控除を受けにくいいため、男性と比較すると働く女性にとって不利益な制度になっている。そのため、女性の働く動機を減じていると指摘されており、各政党において税制度改正の必要性が認識され、新しい税制度構築が検討されている。

5. その他分野：教育・研究分野への女性の参画

(1) その他分野における女性の参画の実態

ドイツにおける高等研究機関における女性の研究職の割合は、以下の図表が示すように2003年では25%であり、割合は高くない。また、ビジネスセクターにおける研究者割合は、政府機関や高等研究機関よりも低くなっている。

³⁷ トータル・イー・クオリティ協会のウェブサイト (<http://www.total-e-quality.de/teq/en/> ; 2008.02 7月) 参照。

図表 2-22 ドイツにおける女性研究者割合 (2001 - 2003年)

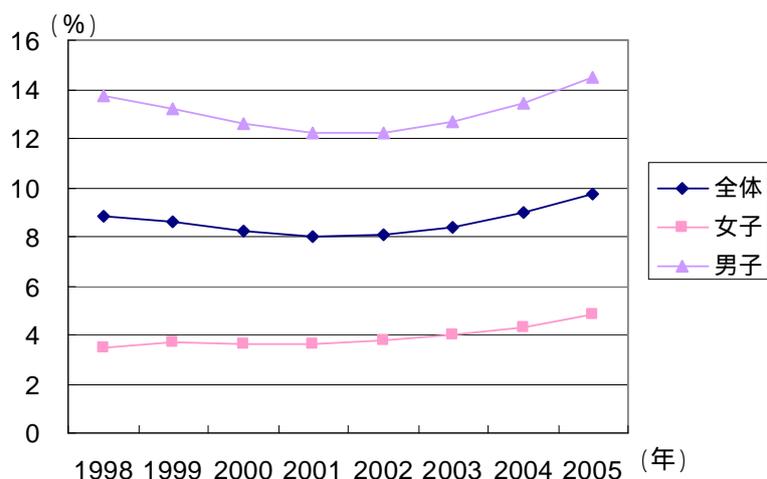
(単位：%)

セクター	2001	2003	2004
ビジネスセクター	12.1%	11.6%	-
政府機関	-	27.1%	28.5%
高等研究機関	-	25.0%	-

(出所) Eurostat (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu> : 2008.02アクセス) より作成

理系の高等教育卒業生割合については、女性卒業生の割合について若干の増加が見られ、2005年には4.8を記録したが、男性の14.5(2005年)を大きく下回っている。

図表 2-23 ドイツにおける理系高等教育卒業生割合 (対1000人)

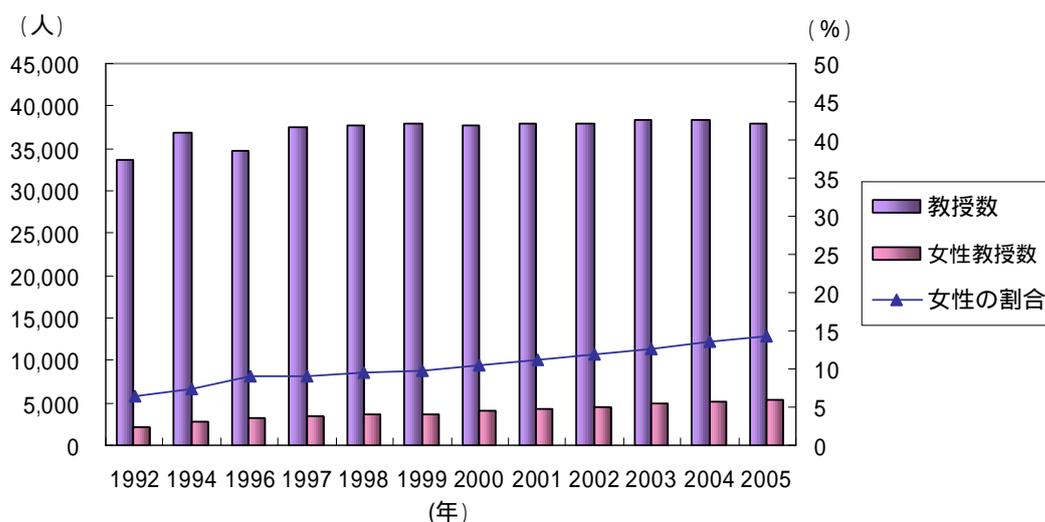


(注) 20-29歳の公立・私立の高等教育卒業生数。ただし、労働市場における求職中の卒業生数とは一致しない。

(出所) Eurostat (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu> : 2008.02アクセス) より作成

女性の教授数は、年々上昇しているが、2005年では教授数全体の約14%であり、男性教授数と比較して大幅に低い人数である。

図表 2-24 ドイツの女性教授数の推移（1992-2005年）



（注）1992年、1994年、1996年、1997年の数値は、旧東ドイツ、旧西ドイツの合計値。

（出所）1992年、1994年、1996年、1997年は、FrauenDatenReport（2000）、1998年から2005年はStatistisches Bundesamt Deutschland “Personal an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.4”（2006）より作成

（2）その他分野における女性の参画に関する取組

教育・研究分野における女性の進出を促進する制度の一例として、ベルリン自由大学では、1980年、女性教員候補者に対する緩やかなクォータ制を設けていることが挙げられる³⁸。また、ハンブルク大学では1985年にハンブルク大学の教員における女性比率を高めるガイドラインを決定している。このガイドラインは、1988年に改訂されており、教員採用の際に男性応募者と同じ資格を有する女性応募者については、男性教員との格差が解消されるように考慮すべきとしている。

女性教授数を増加させる試みとして、女性専用の教授ポストの増設プログラムが開始されている。このプログラムでは、5年間で女性専用の教授職を200ポスト増設するという目標が設けられている。

（3）今後の課題

研究部門に関して、女性の進出を促すための様々な措置が取られているが、まずは女性研究者の比率を上昇させることが期待されている。政府機関における女性研究者数は、民間の場合よりも高い数字であるが、政府機関及び民間の研究者共に女性研究者の増加に務

³⁸ 齋藤純子「ドイツにおける女性のためのアフターマティブ・アクション立法」外国の立法、33号、88頁（1995）

めることが必要と考えられている。

また、女性が理系を選択しないという学問の専攻に偏りがみられるため、女性の理系進学を推進すると共に、女性が自由に自らの専攻を決定していくことができる環境づくりが求められている。雇用とも関連して、Girls' Day の取組は、女性の進路の幅を広げるための取組として、重要な取組として期待されている。

参考文献

大藤紀子「欧州連合（EU）における男女共同参画政策とポジティブ・アクション」辻村みよ子編『世界のポジティブ・アクションと男女共同参画』東北大学出版会（2006年）

片木淳「ドイツの地方議会と直接民主制」比較地方自治研究会・（財）自治体国際化協会（2004年）

齋藤純子「ドイツの男女平等政策（一）」レファレンス 48（1）（1998年）

齋藤純子「ドイツの男女平等政策（二）」レファレンス 48（2）（1998年）

齋藤純子「ドイツにおける女性のためのアフーマティブ・アクション立法」外国の立法 33（4）（1995年）

齋藤純子「連邦公務員のための男女平等法の制定」ジュリスト、No.1215（2002年）

齋藤純子「ドイツにおけるEU平等待遇指令の国内法化と一般平等待遇法の制定」外国の立法 230（2006年）

齋藤純子「ドイツの公務部門におけるポジティブ・アクション」辻村みよ子編『世界のポジティブ・アクションと男女共同参画』東北大学出版会（2006年）

齋藤純子「ドイツの連邦親手当・親時間法 所得比例方式の育児手当制度への転換」外国の立法 232（2007年）

新村とわ「ドイツにおける政党内でのポジティブ・アクション」辻村みよ子編『世界のポジティブ・アクションと男女共同参画』東北大学出版会（2006年）

Deutscher Bundestag ; Erster Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz (Berichtszeitraum 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2004), Drucksache 16/3776, 2006

Deutscher Bundestag ;Vierter Bericht der Bundesregierung über den Anteil von Frauen in wesentlichen Gremien im Einflussbereich des Bundes (Vierter Gremienbericht) , 2007

Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens Women and Youth, 20 year old Women and Men Today, Life plans Role Models, Attitudes to Gender Equality, 2007

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend “2. Bilanz Chancengleichheit - Frauen in Führungspositionen „(2008)

Statistisches Bundesamt Deutschland, Statistical Yearbook 2007

ドイツ連邦選挙委員会 <http://www.bundeswahlleiter.de/>

Statistisches Bundesamt Deutschland <http://www.destatis.de/>

トータル・イー・クオリティ協会 <http://www.total-e-quality.de/teq/en/>