

- ・ 共和国法 7332 号「民間企業における女性労働者の母性保護促進法」(1992 年)
民間企業における手当での支給が 60 日に引き上げられた。
- ・ 共和国法 8187 号「父親休暇法」(1996 年)
官民企業で働く男性に、配偶者の出産時 7 日間の有給休暇を規定。第 4 子まで適応される。
- ・ 共和国法 7655 号(1993 年)
家事代行業で働く者に対し、最低賃金を引き上げ、社会保障の対象者と規定。
- ・ 共和国法 7882 号「零細事業等に従事する女性支援のための法律」(1995 年)
- ・ 共和国法 8289 号「零細企業のためのマグナカルタ」(1997 年)
一定の実績を納めている女性に対し、事業の充実・拡張を支援する。1997 年のマグナカルタの制定により、支援が一層強化された。

5. その他分野への女性の参画：教育研究分野

(1) 教育・研究分野への女性の参画に関する実態

管理職や専門的職業に女性が多く就いている背景には、女性の教育水準が高いことが挙げられる。下表にみるとおり、女性では、college(単科大学)や(総合)大学の割合が高い。

図表 5-20 10歳以上の就学達成の男女別比較

(単位：千人)

就学達成	1995 年				2000 年			
	女性		男性		女性		男性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
No Grade	966	3.9%	867	3.5%	269	3.1%	780	2.8%
未就学	67	0.3%	79	0.3%	39	0.1%	40	0.1%
小学校	10,437	41.9%	10,983	44.2%	10,895	39.2%	11,804	42.3%
高等学校	8,278	33.3%	8,171	32.9%	9,546	34.3%	9,357	33.5%
post-secondary	611	2.5%	729	2.9%	1,234	4.4%	1,328	4.8%
college	2,016	8.1%	2,055	8.3%	3,421	12.3%	3,265	1.7%
大学	2,509	10.1%	1,987	8.0%	1,821	6.5%	1,323	4.7%
合計	24,884	100.0%	24,871	100.0%	27,825	100.0%	27,897	100.0%

(出所)「Women and Men in the Philippines 2006」より作成

さらに、最終学歴別の就業職種をみると、女性の公務員、事務員、サービス業の割合が高い。一方で、労働者・非熟練工の割合も高い。大学以上のレベルでは、専門職、事務員、

公務員の割合が高いことがわかる。

図表 5-21 最終学歴別にみる就業職種

職種	女性				男性			
	小学校・中学校	高等学校	大学レベル	大学以上	小学校・中学校	高等学校	大学レベル	大学以上
公務員	14.3%	17.9%	24.3%	17.5%	3.4%	6.2%	12.6%	24.4%
専門家	0.0%	0.0%	0.2%	39.1%	0.0%	0.1%	0.1%	22.8%
技術者、Associate Professionals	1.4%	2.3%	8.6%	7.4%	0.4%	1.2%	5.8%	8.8%
事務員	0.8%	2.8%	15.3%	21.0%	0.5%	1.7%	6.0%	10.0%
サービス業	6.5%	16.8%	19.5%	7.3%	2.5%	8.8%	14.7%	12.1%
農業、林業、漁業関係者	13.4%	5.3%	3.0%	1.1%	42.1%	19.2%	11.7%	5.8%
小売関係者	7.0%	8.4%	4.9%	1.2%	8.8%	14.1%	12.1%	4.2%
工場、機械工等	0.3%	2.8%	3.3%	1.2%	7.2%	16.1%	17.5%	5.2%
労働者、非熟練工	56.1%	43.5%	20.7%	4.0%	35.1%	32.1%	17.9%	5.8%
特別職	0.1%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.6%	1.6%	1.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(出所) 「Women and Men in the Philippines 2006」より作成

フィリピンでは、大学入学のトップクラスも女性が多くを占め、理工系の学生比率も高い。大学において、男子生徒のクォータを設けるべきとの意見もある。

(2) 今後の課題

女性は、政界よりも、ビジネス界で活躍することに積極的である。社会全般では、まだ、女性のリーダーシップについての認識が低く、選挙によって実力で政治家になることは困難である。しかし、民間企業では、実力を発揮することが可能である。こうした企業での活躍の背景には、女性の教育水準の高さがある。

また、女性が小規模な事業を立ち上げる場合、支援制度がある。そのことも、女性経営者の割合が高い理由の一つである。大企業の間管理職は、女性が多いが、トップは男性であるため、優秀な女性は、起業をする傾向がある。

実際の家事や育児は、ヘルパーやメイド、親戚の手などがあり、女性は子育てをしながら働くことはできるが、家庭のマネジメントの責任、家庭に配慮することは、これまで女性の役割だった。しかし、この傾向も近年変化しており、男性が家事や家庭のマネジメントを行うことも増えている。

教育の世界は、女性が活躍しやすく、資格さえあれば、キャリアアップが可能である。

民間や教育の分野では、むしろ男性に対するポジティブ・アクションが必要との意見もある。女性の管理職・起業割合が高いことのもう一つの背景としては、「貧困」がある。女性が強制的に、働かざるを得ないという側面もある。

参考文献

アウロラ・J・デディオス「内閣府：男女共同参画グローバル政策対話講演」（2001年）

<http://www.gender.go.jp/global/gb01-bj.pdf>

橋本ヒロ子「アジア太平洋地域における女性の地位向上のためのナショナルマシーナリーの現状；フィリピンに焦点を当てて」（1992年5月21日総理府開催「諸外国のナショナルマシーナリーについて聞く会」配布資料）

<http://www.gender.go.jp/renkei/ikenkoukan/5/3.html>

橋本ヒロ子「フィリピンにおける女性政策」社会政策学会第95回大会（1997年）

<http://www.soc.nii.ac.jp/sssp/March1998/youshi.htm>

JETRO「フィリピン：基礎データ：政治動向」

http://www.jetro.go.jp/biz/world/asia/ph/basic_02/

The Philippine Presidency Project

<http://www.pangulo.ph/index.php>