

II. オランダの取組の特徴と日本への示唆

—女性の参画を促す基本方針と政治・行政・雇用・教育における女性の参画—

常磐会学園大学国際コミュニケーション学部講師 谷紀子

はじめに

オランダでは北欧諸国と比べると伝統的な性別役割分業意識が強く、女性の社会進出が大きく進んだのも1970年代とかなり遅かった。この女性参加の躍進には「*Baas in eigen buik* (女性が女性自身の主人である)」を主張したDolle Mina³⁶という社会運動が大きく関係していた。Dolle Minaの推進者たちはフェミニスト雑誌 (*Opzij*) を創刊し、政府の高官に就任しNGO団体を設立するなど活発に活動を続けた。Dolle Mina運動は高学歴の女性だけではなく、労働者階級の女性も巻き込んで大きく展開し、社会意識を変革した。例えば現在のオランダ人女性の意識調査によると、夫ではなく自身の職業により人々に評価されていると女性は感じている。労働と育児・家事を両立する女性は専業主婦より社会的地位も高く、自己評価も高い³⁷。現在では女性労働者は労働と家事・育児を両立しうる存在として社会から認識されるようになったことの表れである。

このようにDolle Mina運動の影響もあって、調査編で前述したように女性議員率や女性労働力率が大きく上昇し、世界の中でも男女平等が進んだ国になった。「政策・方針決定過程への女性の参画」にはこのような社会運動も大きく関与していると思われるが、その他にはどのような取組があったのだろうか。本調査で得た情報をもとに、日本社会が参考にできそうな政策を中心に取り上げ、最後に日本社会への示唆をもってまとめとする。

1. 女性の参画を促すための基本要因

(1) パートタイム労働制度：労働時間差別禁止法、労働時間調整法

伝統的な性別役割分業意識を変化させ、女性の政策・方針決定過程への参画を可能にした第一要因としてパートタイム労働制度の影響をあげることができる。労働時間差別禁止法と労働時間調整法の効果により、政策・方針決定過程への参画の基盤となる労働市場への女性の参加が促された。

労働時間差別禁止法施行以前は、パートタイム労働者は福利厚生や賃金面で冷遇されて

³⁶ Dolle Mina とはオランダ語で「おかしい女性」という意味である。

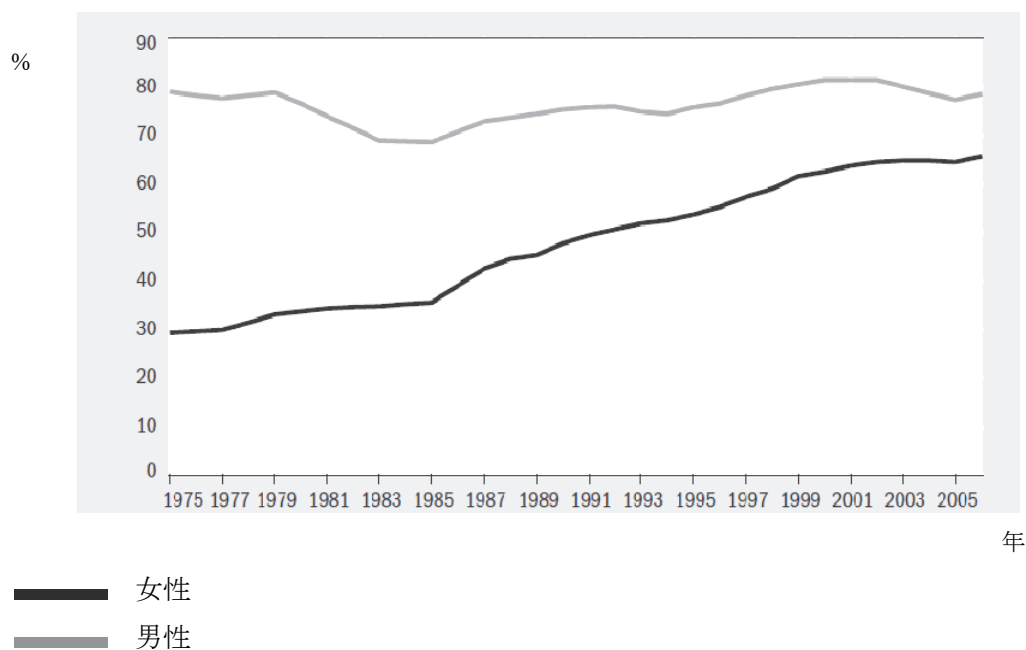
³⁷ Schippers. (2003) *Child Care and Female Labour Supply in the Netherlands*.

おり、特に短時間パートタイム労働者はCAO³⁸（労働協約）から除外されがちであった。しかし、同法施行後、2004年にはCAOから除外される労働者は2%まで減少した。また差別的取り扱いを受けた場合には労働者は調査委員会に訴え、勝利することも可能となった。これにより人々のパートタイム労働への意識、特に女性の意識は大きく変化したと思われ、それは図表 2-24 の女性労働力率の上昇にも表れている。労働時間差別禁止法はパートタイム労働の社会的価値を高め、労働と家事・育児が両立を可能とし、女性の労働意欲を高めたのである。

また労働時間調整法によっても女性の労働意欲は高まった。同法によりフルタイム労働者からパートタイム労働者へまたはその逆に移行が可能となったのである（調査編 10 頁参照）。実態としては同一企業内ではなく、勤務先を変更して労働形態の変更を行なう場合が多いものの、本法律によりパートタイム労働者とフルタイム労働者の間に存在した意識的な垣根が低くなり、労働時間の選択の自由と柔軟な労働時間制度ができたことは大きい。

以前は性別役割分業意識が強く「女性が仕事をしないこと」が「家庭の裕福さの基準」であったが、現在は女性労働についての社会認識が変わり「女性が仕事をすること」が「家庭の裕福さの基準」になってきている。

図表 2-24 オランダの男女別労働力率の推移



出典：Social en Cultureel Planbureau, *Nederland Deeltijdland:vrouwen en deeltijdwerk*

³⁸ 第 2 章オランダ I 調査編 10 頁を参照。

(2) オランダ型の連携システムSpeak together, agree together

第2の要因として、オランダ型の連携システムの存在を指摘することができる。オランダは長年、様々な国から移民を受け入れてきた背景もあり、異なる意見を持つ人々を受け入れ活用していこうという空気がある。その最たるものが政府、雇用主団体(VNO-NCW)、労働組合(FNV)という三者間交渉により物事を決定していくオランダモデルである。

1982年にはオランダが陥った不況を抜け出すため、この三者が合意して「ワッセナー協定」が結ばれた。労働組合は労働者の賃金の上昇率の緩和に同意する、雇用主団体は労働時間を40時間から38時間へと削減しパートタイム労働といった柔軟な雇用形態に変化させる、政府は公共支出を抑制し税金の削減をする。「この協定は、労働団体が賃金抑制に協力し、経営者は雇用の拡大と時短を実現し、政府は減税とセイフティーネットの保障をするというお互いが痛み分けをしながら社会全体の利益を図っていくという内容」であった(太田・見原 2006: 87頁)。この三者間協定の最近の事例としては、2008年の世界的な経済不況を受けて、賃金に関する緊急の三者間交渉を行い、合意に至っている。

ある目標を達成するためには、様々な立場の者が参加して率直に議論し、交渉することが不可欠である。それは男女共同参画という目標についても同じである。オランダでは、育児施設の費用の分担方法やパパ・プラスについて、労働組合と雇用主団体との意見は対立しているものの、最終的には政府・雇用主団体・労働組合という三者が妥協点を見出して連携しているのである。「女性の政策・方針決定過程への参画」を達成するには、政府だけではなく、雇用主団体などの様々なグループの協力と参加が不可欠であり、利害関係が対立する者たちが意見を交わして行なう連携が非常に重要と考える。そして、その際に次にあげるE-qualityのような研究機関を活用し、データに基づき議論を重ねた妥協案を見出すことが非常に重要である。

(3) E-quality

第3に、政策提言のための研究所の活用がある。E-qualityはジェンダー問題に関し現状を分析し政策を策定する研究所である。緻密なデータと質の高い分析によって隠されたジェンダー問題を明らかにし、政府などに男女共同参画のための政策を提言している。

例えばE-qualityの男女共同参画のための政策に関する提言として扶養控除の排除があげられる。オランダには女性の労働意欲を高め、長期間勤務することを可能にするために様々な労働政策があるものの、それとは逆に女性の労働意欲を下げるような効果をもたらす扶養者控除が存在していた。E-qualityは扶養者控除制度について詳細な研究をもとに政府へ提言し³⁹、その結果、2008年度から15年かけて扶養者控除を段階的に消滅させていくことが決定した。

³⁹ E-quality, *Nederland werkt en moeder ook*.

労働市場だけではなく社会のあらゆる場面に隠れた男女格差を明らかにし、利害の異なる様々な団体や人々を説得するためにはデータ分析が非常に重要である。現在の男女共同参画担当である教育文部科学省や以前の担当省である社会雇用省は、E-quality を高く評価し、政策を立案するときには協力を依頼している。本調査のヒアリングにおいても豊富な知識を持つ研究員がオランダのジェンダー問題について非常に熱心に教えてくれた。女性が政策・方針決定分野に参画できるような社会になるためには、一般の人々を誘導し社会を変化させねばならない。それには E-quality のようなジェンダー問題に関する熱意ある専門家集団が不可欠である。

2. 政治分野における女性の参画

オランダの女性議員比率は現在上院 37.8%、下院 39.3%と 1971 年の 4%、6.7%から比べると飛躍的に上昇した（調査編、図表 2-3 参照）。この劇的ともいえる変化は上記の Dolle Mina 運動とも深く関係している。緑の左派党や労働党には Dolle Mina 運動関係者が入会し政治家として国会でも活動した。

緑の左派党は特別にクォータ制などのポジティブ・アクションをとっていない。にもかかわらず現在の下院における緑の左派党の女性議員比率は 57.1%とオランダ国内で一番高い。これは緑の左派党はその設立から「フェミニズムなくして緑の左派党なし」というモットーを掲げており、男女平等を党の第一目標として掲げているためである。

また労働党は女性の労働力率を上昇させることと女性の経済的自立を第一目標として掲げている。オランダではパートタイム労働をする女性が多いため女性の経済的自立率は女性全体の 43%と低く、年金制度などでは不利益を被ることも考えられる⁴⁰。労働党はこの事実を女性たちに認識させるためにもキャンペーンを行なうなどの活動をしている。

二政党がこれらの目標を達成するためには、女性を活用するためのシステムとそのシステムで活躍しうる女性の候補者の確保が重要である。

(1) ポジティブ・アクションとしてのクォータ制とジッパー制

上記のように緑の左派党ではクォータ制は取り入れていないものの、労働党ではクォータ制とジッパー制を採用している。内規 9 条により、①議員数は男女同数が望ましい、②女性議員数は最低でも 3 分の 1 にすること、③男女平等のための活動を推進すること、が定められている。クォータ制とジッパー制はこの内規に基づいている。

本制度により女性議員が躍進しただけではなく、なおかつ女性票の獲得にもつながり労働党が選挙で議席数を伸ばす原動力にもなった。このようにクォータ制とジッパー制は女

⁴⁰ *Emancipatiemonitor 2008.*

性議員数を伸ばし、政治への女性の参画を前進させ、且つ一般女性の政治への興味を引き出し、労働党を活性化させる原動力となった。労働党が再び与党となったのは2002年以来5年ぶりの2007年のことであり、女性政治家を党内の役職などで積極的に登用することによって女性有権者の支持が得られたこともその一因であったことがヒアリング調査で判明した。

(2) 人材を確保するためのスカウト制

本調査のヒアリングにより、スカウト制が女性の政治参画に大きな役割を果たしていることが分かった(調査編、図表2-8参照)。例えば緑の左派党の女性党首、Femke Halsemaはカリスマ性のある政治家であり、比較的年齢の若い女性たちも自主的に支援グループを結成するほどであるとの情報が本調査により得られた。このような優秀なリーダーを見つけ出すことができたのはスカウト制のおかげであるとも判明した。また労働党でもスカウト制によって多くの人材を発掘し、現内閣では6人もの女性閣僚を輩出している。

人々を引きつけ、男女平等を推進する女性政治家を見つけ出すことが非常に重要であろう。なぜならば、女性を活用するための制度を整備するだけではなく、その制度を活用できうる政治的能力の高い女性を見つけ出すことも不可欠であるからだ。女性は男性に比べてネットワークを構築することが難しい環境にある場合も多い。このような女性候補者を探し出すためには、男性中心のインフォーマルネットワークではなく公的なスカウト制が効果的である。

3. 行政分野における女性の参画

前述のように女性公務員の就業は1957年まで禁止されるなど、行政分野でも性別役割分業システムがとられていた。しかしながら、1970年代にDolle Mina運動の主導者の官房長官就任などを契機として女性公務員数も増加してきた。この増加の背景には前述の仕事と育児・家事の両立を可能にするパートタイム労働制度の施行の影響が大きい。本調査のヒアリングによると行政・民間に関わらず、柔軟な労働時間や労働形態の選択の自由が女性の参画を促す原動力とのことである。

(1) 公務員の育児休暇特別手当

育児休暇を取得するのは、男性に比べると女性の方が圧倒的に多い。育児休暇の利用者を男女別で見ると、1994年から1996年にかけて育児休暇を取得した女性は41%だったのに対し、男性はたったの10%であった。2007年の統計によると、男女とも育児休暇の取得

は増加傾向にあり、女性は 42%、男性は 18%となっている。

これには男性と女性との賃金格差も関係している。世界経済会議の発表によると、男性の賃金を 1 とすると同一労働をする女性の賃金は 0.6 となっている。またパートタイム労働をするのは主に女性であるため、経済的な見地からすると給与の少ない女性が育児休暇を取りがちである。このような状況を変えるために、男女ともに育児休暇中の給与が最低平均収入の 50%まで支給され、男性が育児休暇を取るよう促す本システムは非常に大切である。女性だけが育児休暇をとり、キャリアを中断するという状態を変えるために行政分野で模範を示すことが重要である。

(2) 管理職による週 4 日の大パートタイム労働

オランダのパートタイム労働は労働時間によりおおよそ 3 つに分けられるが（調査編 10 頁参照）、中でも週 4 日の大パートタイム労働者は昇進やキャリア形成の際にもそれほど不利益を被らないと認識されている。そのため、短時間パートタイムではなく週 4 日の大パートタイム労働者を選ぶ男性が比較的多い。例えば本調査でヒアリングを行なった労働党の政治家やジェンダー政策担当者である教育文科省の職員なども週 4 日の大パートタイム労働者であるとのことであった。

男性の労働時間を減少させようというキャンペーンである「フルタイム・マイナス」を利用して管理職が週 4 日のパートタイム労働を選択し、ワーク・ライフ・バランスを実現する手本を示している。このようにロールモデルを示すことで多くの男性労働者に影響を与え、男性の育児参加や女性のキャリアアップを促している。

また女性管理職もパートタイム労働を選択する者が増加している。例えば運輸水産省では女性人事部長が週 3 日のパートタイム労働を行い、同僚とワークシェアリングをしている。週 3 日仕事を行い、あとは育児をすることでワーク・ライフ・バランスを達成し、仕事の生産性もむしろ上昇しているとのことである⁴¹。

⁴¹ インターメディアの記事 “De chemie van topvrouwen met duobanen”。

4. 雇用分野における女性の参画

雇用分野ではサービスセクターの人員確保のために率先して柔軟な雇用形態を採用し、女性の参画を促してきたという背景がある。総労働力における女性比率は 45.5%であり女性はかなり労働市場へ参入しているが、昇進機会が限られた小パートタイム労働をする女性が多く、雇用分野における政策・方針決定に携わる女性幹部の少なさが問題となっている。例えばオランダに存在する 100 の大企業における取締役のうち女性は 7%を占めるにすぎない。本調査のヒアリングでは、女性幹部や取締役を増加させるためには一時退職者やパートタイム労働者そして企業に対するインセンティブが重要であるとの意見が得られた。オランダの政府や雇用主団体によるインセンティブとして、以下が効果的である。

(1) 女性幹部数を増やすための憲章 Charter for women on the way to top

オランダ調査編でも述べられた女性を積極的に活用する企業が参加する政府主導型の憲章である。企業側にとってはイメージアップともなり有能な人材（特に女性）を確保しやすくなるというメリットがある。具体的な方策としては、企業は幹部に関して男女同数にするというクォータ制を導入し、CAO に育児支援を更に組み込むなどを行なっている。女性はパートタイム労働者として勤務する場合も多く、昇進チャンスに恵まれないことも多いため、そのような女性労働者にとっては、企業の自主的取組ではあるものの労働意欲をかきたてるインセンティブは重要である。なぜならばインセンティブにより女性幹部を増やし若い女性労働者にロールモデルを与えることで、女性労働者を後押しすることができるからである。

(2) VNO-NCW（雇用主団体）のダイバーシティ促進システム

VNO-NCWは、ダイバーシティに関するマッキンゼーの調査報告書のデータをもとに、女性を活用するダイバーシティ政策は企業の経営効率をあげるとして積極的に推進している⁴³。

VNO-NCW は企業との議論を重ねてダイバーシティ賞を創設しており、審査員には前述

⁴² *Emancipatimonitor 2008*.

⁴³ マッキンゼー社によるヨーロッパ、アメリカ、アジア 101 の国際企業（従業員 58,240 人）を対象とするダイバーシティ調査に基づく（報告書 *Women Matter*）。ダイバーシティを促進した企業（経営陣に 3 人以上の女性がいる場合）会社全体の労働環境や仕事の遂行能力そして組織の調整力などがより優れたものになると従業員は判断している。ヒアリングに応じた CEO(最高経営責任者)たちは「経営陣に女性がいるとコミュニケーションが活発になる。しかし 1 人の女性では充分ではなく、複数名の女性役員が必要である」「ダイバーシティを促進するとアイデアが豊富になるだけでなく、企業のパフォーマンスも改善される」と述べている。ダイバーシティを促進する欧州企業 87 社の ROE（株主資本利益率）は、産業平均 10.3%に比べて 11.4%と高く、また EBIT(金利、税引前利益)も産業平均の 5.8%に比べて 11.1%と高かった。2005 年から 2007 年にかけての株価上昇率は、同産業の企業平均の 1.7 倍と報告されている。

の緑の左派党党首などを招聘している。また、企業側も自主的に **Ambassadeursnetwork**（企業間ネットワーク）を作り、ダイバーシティを促進するため議論を重ねている。本調査のヒアリングではオランダも経済的不況の影響を免れえず、より効率的な経営を目指すためにもダイバーシティは重要であるとのことであった。

例えば 2008 年にダイバーシティ賞を受賞したのは、オランダ鉄道（NS）である。オランダ鉄道は民営化で雇用条件が悪化し、元来は男性中心の企業であったが多くの男性職員が退職し女性職員の比率が上昇した。現在、全体の 24%が女性職員である。女性管理職率は 14.8%(2005 年)から 19%(2007 年)へと上昇した。女性職員の昇進は全体の昇進の 31%を占めており、重役 6 人中 3 人が女性となっている。女性の新規採用にも力を入れており、新規採用のなかでは 54%が女性となっている。またワーク・ライフ・バランスのために在宅勤務制度を取り入れており、仕事の内容にもよるが自宅でも勤務することが可能である。

また 2006 年にダイバーシティ賞を受賞したのは ING 銀行である。同銀行の女性社員率は 37%である。また同企業のパートタイム社員率は 22%となっており、パートタイム労働者を積極的に採用するなどワーク・ライフ・バランスの向上にも力を入れている。女性管理職率は 12.6%（2001 年）から 16.4%（2006 年）に上昇した。管理職が指導する女性向けメンターシステム、女性社員のための特別な教育プログラムを行なっている。

本ダイバーシティ賞を受けたオランダ鉄道や ING 銀行のような企業が増加するためには、VNO-NCW のように雇用主団体が率先してダイバーシティを促進する事は重要である。

5. 教育分野における女性の参画

オランダにおいては女性教授率が11%と低く、教育分野における女性の参画は大きな課題である。オランダでは前述の労働党などの働きもあり、伝統的に労働分野における女性の参画に重点を置いてきたふしがある。ヒアリング調査を行なった教育文部科学省のジェンダー政策担当者もどちらかというとな労働分野の女性参画に重きを置いているようであった。オランダ政府は教育分野では大学側に対する資金提供などのインセンティブを与えるシステムを作り上げ、女性の参画を効果的に促している。民間分野の項で述べたが企業利益というインセンティブをもたらすダイバーシティ促進システムと同様に、大学という機関そのものにインセンティブを与えることが重要である。

(1) 行政主導のアスパジア・プログラム

調査編38頁で紹介したように、政府は女性研究者を採用した大学には10万ユーロを供与している。この制度は女性研究者だけではなく大学側にもインセンティブを与えるため、女性の参画を促進するには非常に効果的である。なぜならば、女性を採用すべきであるとは理念的には分かっているが、慣行や伝統的な概念などで実行に移しにくい大学も多いと思われるからである。様々な意見があると思われるが、本プログラムを活用して交渉・説得がしやすくなることが想像できる。

(2) 大学主導のジェンダー主流化政策による採用過程の公表

今までは内々の教授たちのネットワークにより採用が行われ、選考担当者には男性が多く、また担当者が伝統的な性別役割分業主義である場合は女性候補者よりも男性候補者が選ばれることも多かった。しかし、採用過程を公表するように推奨して候補者を公正に審査することにより、女性候補者にも平等な機会を与えることができる。またナイメーゲン大学ではすべての学部において採用過程の公表を義務付けるように変革中である。

(3) 大学主導のLOEKWO（女性教授会）

大学に籍を置く女性研究者を中心に構成されている任意団体であり、女性研究者は自主的に参加している。大学間で連携を図るネットワークを通して女性研究者をスカウトし、大学の経営陣に採用を要求している。上記(2)とも関連するが今までの男性中心のネットワークで採用が行われる限りどうしても女性の採用は少なくなりがちである。このような状況を本女性教授会は改善することができる。

6. 日本への示唆

オランダでは EU のジェンダー主流化政策に法りながらも国内では独自のジェンダー政策を行ってきた。パートタイム労働制度はその典型である。「はじめに」で述べたように、性別役割分業意識や家族主義的傾向も強いオランダ社会では、育児・家事と両立できる環境でこそ女性の労働意欲が上昇すると思われたため、この制度が導入されたのであろう。

オランダ政府は、このパートタイム労働を軸にしたコンビネーションモデルを、北欧型とは違う新しい福祉国家モデルとして 1995 年に草案した。コンビネーションモデルとは北欧諸国を追随するのではないオランダ型の独自モデルである。本モデルでは男性も女性も平等にパートタイム労働である 0.75 の労働をしながら 0.25 の育児を担当する。育児の残りの 0.5 は育児支援施設で行なわれるというモデルである。

本モデルを遂行するため、政府は育児支援制度の改革も行ってきた。育児支援施設の数が十分ではなく、仕事をする女性は子どもを預ける場を見つけにくかったからである。現在は施設の数が増え、育児費用は政府・雇用主・被雇用者が 3 分の 1 ずつ負担するシステムとなっている。しかし本方式は育児施設の利用者の急激な増大により国庫負担が増え国民の不満も高まったため、裕福な被雇用者には育児施設の利用費用の大部分を自己負担する方式へ 2009 年より変わる予定である。このようなオランダの現状を踏まえて、それぞれの分野に関する日本への示唆をもってまとめとする。

(1) 女性の参画を促すための基本方針

日本社会にもオランダのようなフルタイム労働かパートタイム労働か自由に選択でき、なおかつ選択の結果として年金などの社会保障について不利益を被らない制度が必要であろう。国際的な経済危機の影響の中で日本経済も悪化し、派遣社員などの非正規雇用者は契約を打ち切られることが増えている。最近では経済界からも人員削減ではなくワークシェアリングを採用してはという意見も出ており、中小企業では実際にワークシェアリングを行なっているところもあるようだ。

前述のようにオランダでは 1980 年代に不況を回避するため、労働時間を短縮し皆で雇用を分かち合おうというワークシェアリングが始まった。このワークシェアリングシステムを支えるのが短時間労働つまりパートタイム労働である。と同時に、当時の経済危機の影響による賃金の減少の影響もあり男性が一人で家計を支える男性稼ぎ手モデルが崩壊し、女性の労働市場の参入が始まった。

現在の日本の経済状況を活用し、労働時間の短縮を行い、フルタイム労働かパートタイム労働かを不利益を被らずに自由に選択できる制度が導入するべきであろう。それは女性の参画だけでなく男性のワーク・ライフ・バランスの向上にもつながろう。女性が活躍するように変化させるということは、「単純に女性を増やそうとするのではなく、企業風

士を変えていくこと、[...] 多様な働き方を取り入れること、生産性の高い仕事のやり方・働き方を促進すること」を意味するからである⁴⁴。

労働時間が長い日本社会では、70%近い女性労働者が結婚・出産のため仕事をやめざるをえない。経済産業省の報告書によると、実際、日本企業の「労働時間が短い職場では、女性採用比率が低いにも関わらず、女性雇用比率は高いことから、女性でも継続就業しやすい職場環境である」⁴⁵。このような企業を増やすためにも、結婚や出産を経た女性が育児・家事と仕事を両立できるような勤務制度を作り上げる必要がある。このような制度が存在しないと政策・方針決定過程に携わるだけのキャリアを女性が積むのは難しい。

そしてパートタイム労働者や一時退職者のキャリアアップを保障するための制度を企業が推進することが望ましい。経済産業省の男女共同参画研究会も「再雇用制度があり、[...] 残業時間が短く、法定以上の育休制度がある企業は女性比率が高い傾向がある。」と述べている⁴⁶。再雇用制度や残業のない短時間労働（パートタイム労働）制度の充実を図る企業に政府からインセンティブを与える必要があるだろう。

日本では現在、21世紀職業財団が「短時間労働者均衡待遇推進等助成金」制度（例えばパートタイム労働者からフルタイム労働者（正社員）への転換を行なった企業に助成金を支給するなど）を実施している。またワーク・ライフ・バランスを推進するためにワーク・ライフ・バランスの観点から企業を診断し認証を行なっている⁴⁷。女性の参画を更に促進するため、これらの制度を活用しながら他の制度も充実させていくことが求められる。例えば、男性も含めた社会保障のあるパートタイム労働制度を導入する企業には税金控除などの更なるインセンティブを与えることも考えられる。

（2）政治分野における女性の参画促進

オランダのジェンダー・ギャップ指数ランクは9位となっており、去年の12位から上昇して世界のトップ10の仲間入りを果たした。女性の政治参画に関する指標が高いことがランクを上昇させた原因である。男性の政治参画を1とした場合、オランダ人女性の数値は0.3241である。一方、日本の順位は98位とかなり低く、これは女性の政治への参画の少なさが原因の一つとされている⁴⁸。男性の政治参画を1とした場合、日本人女性の数値は0.0651となっている。

これらのデータやヒアリング調査によると、オランダにおける政治の分野における女性の参画は日本よりも進んでいる。しかし前述のように政治の分野における女性の参画は最近の30年間で起きたものであり、この背景にはクォータ制やジッパー制の効果が大きいと

⁴⁴ 経済産業省、平成15年度「男女共同参画と企業業績」に関する報告書。

⁴⁵ 経済産業省、平成17年度「男女共同参画に関する調査」。

⁴⁶ 経済産業省、平成15年度「男女共同参画と企業業績」に関する報告書。

⁴⁷ 財団法人21世紀職業財団ウェブサイト <http://www.jiwe.or.jp/>

⁴⁸ 世界経済会議（World Economic Forum）*The Global Gender Gap Report 2008*。

思われる。

ただ昨年度の「諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査」の報告書でも述べられているように「日本では憲法改正や法律制定による強制的クォータ制の導入には一般の賛同はえられず、憲法違反の疑いもあると思われるため」(内閣府 2008:187)、オランダのような自発的クォータ制や自発的ジッパー制が望ましい。割り当ての比率は政党独自で設定し、数値目標をたてるなどを行なうのがよいだろう。また女性候補者をより効率的に見つけ出すために公式のスカウト制を導入すべきである。

さらに、各々の政党のクォータ制や政党の役員男女比などに関する「男女共同参画を推進するための政党チェックリスト」を作成し、政党の変革を促すのも一つの方策であろう。このリストにより有権者が政党ごとの男女共同参画推進策を比較し投票の際に参考とできる。有権者は投票の参考となる情報が得ることができるし、また政党は政治への関心を高め政策を有権者によりよく理解してもらうための機会とすることができる。現在、社会民主党が「クォータ制の導入と定着」を理念として図り⁴⁹、民主党が女性議員ネットワーク会議を開催し民主党内の男女共同参画委員会がクォータ制について調査を行なっている⁵⁰。このように日本においてもいくつかの政党も女性の政治参画をもたらすクォータ制の導入を検討しており、多くの政党が早い段階でのクォータ制やジッパー制、そしてスカウト制を導入することが望ましい。

(3) 行政分野における女性の参画促進

企業におけるワーク・ライフ・バランスの実現を促進するためにも、行政が率先して取組を進めることが必要である。例えば、日本においても、現在既に導入されている育児短時間勤務制度に加え、管理職のパートタイム労働を導入することは一つ的手段として考えられるだろう。オランダではパートタイム労働者のほうがフルタイム労働者より生産性が高いとの調査結果もある。日本の長時間労働とそれに伴う生産性の低さは問題と思われ、行政分野での女性の参画を阻んでいると考えられる。これにより「政府は[...] 企業固有の風土や人事・労務管理のやり方を変革していくように促していくことが」できると思われる⁵¹。

また、日本においても、「2020年30%」の目標を始めとして、様々な目標が立てられているが、より効率的に達成するためには、目標を達成できない場合にはその理由を見つけ出す議論を更に深めることも大事であろう。

オランダのジェンダー政策を担当する教育文部科学省では男女共同参画に関する目標を明確にして、目標達成のために「何をいつまでに行なうべきか」を周知させている。さらに、オランダの地方政府は男女共同参画という目的を達成するために、目標と達成期限を

⁴⁹ 社会民主党ウェブサイト <http://www5.sdp.or.jp/>

⁵⁰ 民主党ウェブサイト <http://www.dpj.or.jp/>

⁵¹ 経済産業省、平成 15 年度「男女共同参画と企業業績」に関する報告書。

設定しその目標を達成できない場合にはその理由や問題点を見つけ出さねばならない。現在、日本の地方自治体も男女共同参画という目的のためにワークショップを開催するなどしており、中央政府にその結果を報告しているが、さらに実効的なものとする必要があるのではなかろうか。

(4) 雇用分野における女性の参画促進

ダイバーシティ政策と女性幹部数を増やす憲章を用いて、オランダは民間の分野における管理職の女性を増やそうとしている。経済危機の影響により日本企業の経営は悪化しているこの状況のなかでこそ、ダイバーシティ政策により経営効率を上げていかねばならないだろう⁵²。また経済産業省も『男女共同参画に関する調査』⁵³の報告書内で、「ポジティブ・アクションに取り組むと時間を経て女性役職者が増える」と述べている。ダイバーシティ政策もある種のポジティブ・アクションとして考えられ、ダイバーシティ政策を促進することで方針決定に関わる女性の参画を促すことができるだろう。

2004年に日本の経済産業省の男女共同参画研究会は日本の企業10社に対してヒアリングと25,000の企業のデータ分析を行なった。本調査によると、「均等施策は女性の活躍と企業業績向上を両立させうる。性別に関係なく個人を遇する均等施策を行う企業は、女性比率も高く、経営パフォーマンスも良い傾向があった。」とのことであった。(男女共同参画研究会報告、「女性の活躍と企業業績」⁵⁴) また「女性の勤続年数が相対的に長く、女性管理職比率が高い企業は利益率が高い傾向があり、女性が長く勤務を続けやすい環境と男女を問わず能力・成果に応じて昇進させる仕組みが重要である」⁵⁵とも述べており、マッキンゼーの調査と同じ結果となっている。

日本企業もダイバーシティを推進することで経営状態が改善され利益率が上昇し、なおかつ女性の参画も促進すると考えられる。現在、日本経済団体連合会もダイバーシティ政策に取り組んでおり、ダイバーシティ推進セミナーを開催し、アクション・プログラム2011のなかで「労働場所や就労時間を多様化し、女性の就労を支援すること」を今後の目標としてあげている⁵⁶。これらの取組を更に効果的なものとするためにも、VNO-NCWのようにダイバーシティの進んだ企業を表彰する制度を取り入れると良いかもしれない。

⁵² マッキンゼーの報告書 *Women Matter* はダイバーシティ政策として以下の4つを挙げている。「①ジェンダー査定指標を作り、会社のあらゆる部門や新規採用において女性比率などを査定すること、②柔軟な労働時間とキャリア形成システムにより女性社員だけでなく男性社員もサポートすること、③人事管理の評価を女性がキャリア形成をできるように変化させること、④女性のためのコーチングやメンターシステムを行ない、女性も野心を育てられるようにすること」である。なおCEOが直接かつ積極的にダイバーシティ促進に取り組むことも非常に重要とのことである。

⁵³ 経済産業省、平成17年度「男女共同参画に関する調査」。

⁵⁴ 経済産業省、平成15年度「男女共同参画と企業業績」に関する報告書。

⁵⁵ 同上。

⁵⁶ 日本経済団体連合会ビジョン「希望の国、日本」。

(5) 教育分野における女性の参画促進

日本の大学ではモデル事業として女性研究者支援センターや大学構内に保育施設が作られ、また女性研究者が育児・出産でキャリアを断念することがないように補助研究者を雇うことができるような取組が始まっている。また、採用割合が低い分野の女性研究者のため経費などを支援する取組も実施予定である。

今後一層の女性研究者の参画促進のためには、女性研究者に対するインセンティブに加えて、大学側に対するインセンティブが必要であり、オランダのような女性の参画を促進する教育機関に対して資金を供与することも重要である。

また優秀な女性の人材を見つけることも不可欠であるため、大学の壁をこえた女性教授会のネットワークシステムを構築し、女性研究者にチャンスを与えることも重要である。

参考文献

- 太田和敬・見原礼子『オランダ—寛容の国の改革と模索』子どもの未来社 2006
- 経済産業省男女共同参画研究会報告『男女共同参画と企業業績』2003
- 内閣府男女共同参画局『諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査—ドイツ共和国・フランス共和国・大韓民国・フィリピン共和国—』2008
- 日本経済団体連合会ウェブサイトより「希望の国、日本」2007
- 厚生労働省ウェブサイト <http://www.mhlw.go.jp/>
- 財団法人 21 世紀職業財団ウェブサイト <http://www.jiwe.or.jp/>
- 社会民主党ウェブサイト <http://www5.sdp.or.jp/>
- 民主党ウェブサイト <http://www.dpj.or.jp>
- E-quality. (2007) *Nederland werkt en moeder ook*.
Intermediair. (2009) *De chemie van topvrouwen met duobanen*. www.intermediair.nl
- Schippers, J. J., Siegers, J. J. and Gierveld, J. J. (eds.) (1998) *Child Care and Female Labour Supply in the Netherlands: Facts, Analyses, Policies*. Thesis Publishers Amsterdam
- Mckinsey&Company. (2007) *Women Matter: Gender diversity, a corporate performance driver*.
- Social en Cultureel Planbureau. (2008) *Nederland Deeltijdland: vrouwen en deeltijdwerk*.
- World Economic Forum. (2008) *The Global Gender Gap Report 2008*.