

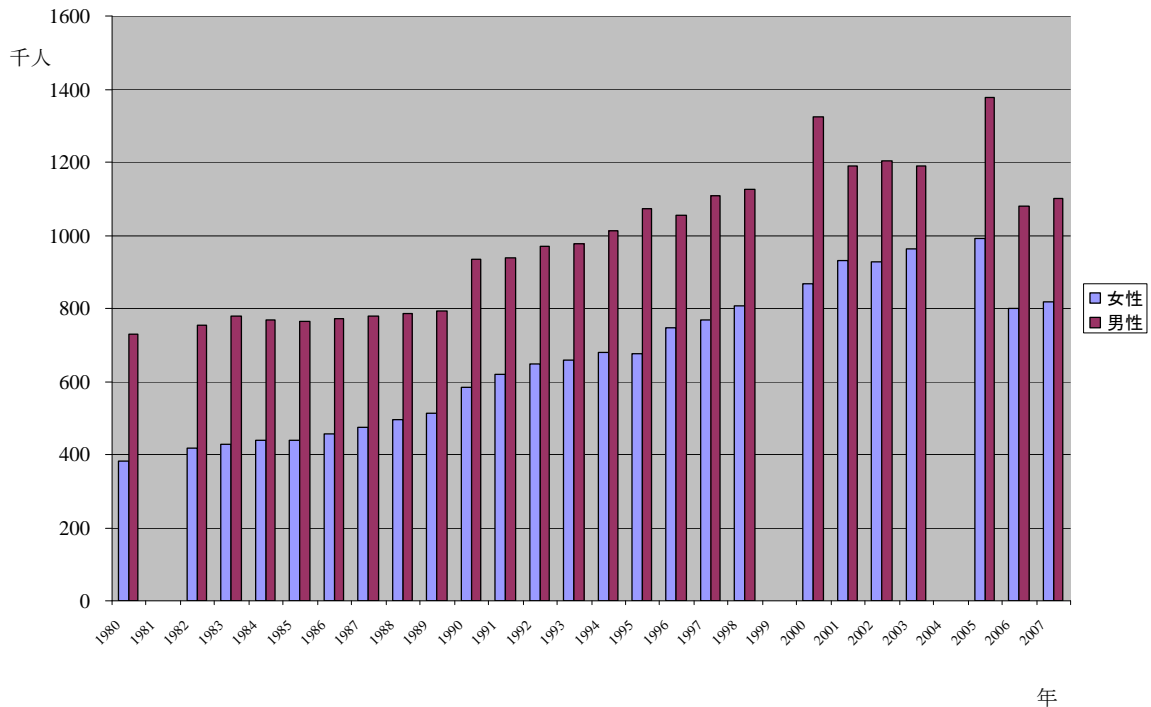
4. 雇用分野への女性の参画

(1) 雇用分野への女性の参画の実態

シンガポールの労働力人口は、2008年現在294万人である。その7割がシンガポール国籍あるいは永住権を持つレジデント、残りの3割が永住権を持たない外国人と、外国人労働者の占める割合が大きいのが特徴である¹⁴⁶。

15歳以上のレジデントの労働力人口は、男性約109.3万人、女性83.5万人であり、女性比率は43.3%である。

図表 4-10 男女別労働力人口推移 単位：千人



※1980・1990・2005年は国勢調査、他年は労働統計の値。1981・1999・2004年は調査が実施されなかったためデータ欠損。2005年までは全労働力人口、2006年からはシンガポール国籍・永住権保持者のみの数値である。

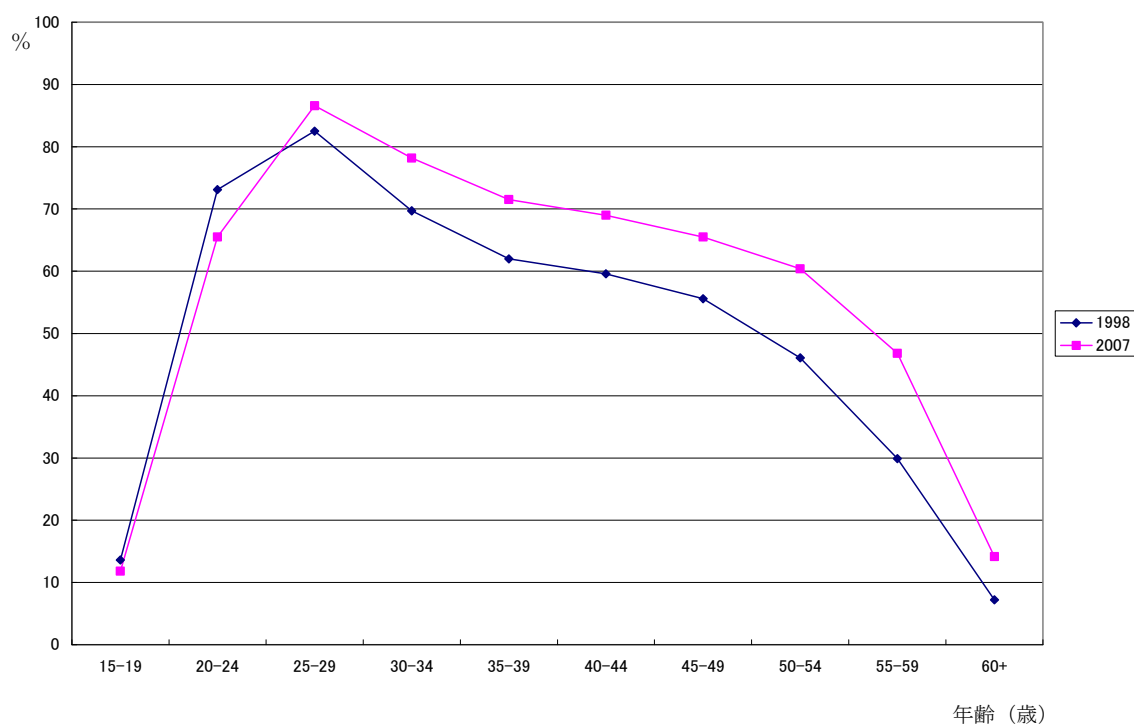
出典：ILO Laborstat "Total and economically active population by age group"
<http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokerv8.exe>

¹⁴⁶ Ministry of Manpower, *Report on Labor Force in Singapore 2008*. 統計はレジデントの情報のみを扱っており、労働力の3割を占める外国人労働者の情報は得られない。

15歳以上のレジデントの労働参加率は、男性が76.1%であるのに対して、女性は55.6%と低い。世代別の女性労働力率グラフを見ると、女性は25～29歳をピークとしてその後下がりが続き、55歳以降で急に落ち込んでいる。したがって、女性は一度仕事を辞めると職場に復帰しないこと、また中・高齢の女性の経済活動への参加が少ないことがわかる。

しかし、1998年と2007年を比較すると、25歳以上の世代すべてにおいて女性の労働参加率が上昇している。特に50歳代の女性の労働参加率は大きく上昇していることから、この10年間で、退職の時期を延長するなどして中・高齢者が就業する傾向になったことがわかる。

図表 4-11 世代別女性労働力率 (Activity Rate)



出典 : ILO Laborstat "Total and economically active population by age group"
<http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokerv8.exe> に基づき作成

管理職の女性比率は、35.1%であり、過去 10 年間で 8%上昇している。女性は労働力の約 4 割であることを考慮すると、労働参加率と大きな齟齬のない幹部登用が行われているといえる。

図表 4-12 管理職 (Managers and Senior Officials)*1 の女性比率の推移

年*2	女性比率 (%)	女性管理職数(人)	管理職総数 (人)
1998	25.6	31,300	122,300
1999	27.0	31,200	115,700
2001	30.1	43,900	145,800
2002	31.0	45,500	146,600
2003	30.4	46,400	452,700
2004	33.1	50,100	151,400
2006	35.7	66,800	187,300
2007	34.8	66,200	190,100
2008	35.1	74,000	210,400

※1 当該統計値は、政府・公的機関の管理職を含む。民間企業の管理職 (Corporate manager) のみの数値はなし。

※2 2000、2005 年は調査が実施されていないため、欠損。

出典：Ministry of Manpower, *Report on Labor Force in Singapore 2008*

雇用主の女性比率は、24%と少ないものの、過去 10 年間で 9.4%上昇している。女性経営者も徐々に増加していることがわかる。

図表 4-13 雇用主 (Employers) の女性比率

年*2	女性比率 (%)	女性雇用主数(人)	雇用主総数(人)
1998	14.9	11,500	77,000
1999	16.8	15,500	92,300
2001	16.7	13,700	81,800
2002	19.4	15,900	81,900
2003	19.8	16,600	83,900
2004	20.0	17,700	88,400
2006	24.2	22,100	91,400
2007	23.1	21,700	94,100
2008	24.3	22,900	94,400

出典：Ministry of Manpower, *Report on Labor Force in Singapore 2008*

男女の収入格差を見ると、男性を 100 とした場合、女性は 72.6 である。推移を見ても、ほとんど変化はない。

図表 4-14 男女の収入格差

年	男性の所得に対する女性の所得の比率 (%)	女性の月収平均 (S\$)	男性の月収平均 (S\$)
2001	71.8	2,588	3,606
2002	72.0	2,617	3,632
2003	72.0	2,662	3,698
2004	72.5	2,773	3,825
2005	72.3	2,865	3,962
2006	72.7	2,966	4,081
2007	72.6	3,148	4,335

出典：Ministry of Manpower, *Report on Wages in Singapore 2007*

勤務形態を見ると、パートタイム就業¹⁴⁷が男女共に非常に少ないことがわかる。男性のパートタイム比率は 5%以下、女性でも 10%程度に留まっている。フルタイム就業が一般的であることがシンガポールにおける働き方の特徴といえる。

図表 4-15 男女別パートタイム比率の推移

年*	女性のパートタイム就業者数 (%)	女性の就業者総数 (人)	男性のパートタイム就業者数 (%)	男性の就業者総数 (人)
2001	53,700 (8.3)	644,000	28,200 (3.0)	938,400
2002	50,800 (8.0)	636,000	27,200 (2.9)	937,700
2003	61,400 (9.4)	656,600	37,600 (4.0)	948,700
2004	60,600 (9.0)	671,300	33,400 (3.5)	960,800
2006	72,800 (9.7)	760,200	38,500 (3.7)	1036,500
2007	72,900 (9.4)	782,500	40,900 (3.9)	1059,500
2008	82,900(10.4)	798,500	46,900 (4.5)	1053,600

※ 2000、2005 年は調査が実施されていないため、欠損。

出典：Ministry of Manpower, *Report on Labor Force in Singapore 2008*

¹⁴⁷ シンガポールの雇用法では、従来、パートタイム就労は週 30 時間未満と定義されていたが、2009 年 1 月 1 日施行の改正では、週 35 時間未満に変更されている。

職業別の就業状況をみると、女性は事務職において圧倒的に多く 77%を占めている。次いで清掃職への就業が多い。一方、女性が少ないのは、製造職、設備工、経営者である。

図表 4-16 職業別男女別就業状況 (2008 年)

職業	女性就業者数 (%)	男性就業者数 (%)	就業者総数
事務職	192,200 (77.0)	57,500 (23.0)	249,700
清掃・作業・関連職	76,200 (54.4)	63,800 (45.6)	140,000
準専門・技術職	181,800 (48.9)	190,000 (51.1)	371,900
サービス販売職	101,300 (48.7)	106,900 (51.3)	208,200
専門職	116,300 (40.3)	172,000 (59.7)	288,300
管理職	74,000 (35.2)	136,400 (64.8)	210,400
経営者	15,500 (20.9)	58,800 (79.1)	74,300
装置・機械操作員・組立工	30,300 (19.4)	126,100 (80.6)	156,400
製造・関連職	9,500 (10.6)	80,000 (89.4)	89,500
その他	1,200 (1.9)	62,200 (98.1)	63,400
計	782,500 (42.5)	1053,600 (56.9)	1852,000

※シンガポール国籍あるいは永住権を持つレジデントの数値。

出典：Ministry of Manpower, *Report on Labor Force in Singapore 2008*

産業別の就業状況を見ると、女性は保健・福祉サービス業において77%を占めるなど圧倒的に多く、次いで金融保険サービス、ホテル・飲食店への就業が多い。一方、女性が少ないのは、建設業、運輸業、製造業である。

図表 4-17 産業別男女別就業状況 (2008年)

産業	女性就業者数 (%)	男性就業者数 (%)	就業者総数
サービス	659,600 (46.7)	752,400 (53.3)	1411,900
保健・福祉	57,200 (77.0)	17,500 (24.4)	74,300
金融保険	70,800 (57.3)	47,900 (42.6)	123,600
ホテル・飲食店	66,400 (55.3)	53,500 (44.6)	120,000
専門的・科学技術	53,100 (48.4)	56,400 (51.5)	109,600
卸・小売	130,000 (48.2)	139,600 (51.8)	269,500
不動産・賃貸	20,700 (48.1)	22,500 (54.1)	43,000
その他サービス	42,800 (48.0)	46,200 (51.9)	89,100
公共・教育	101,300 (44.3)	126,800 (56.7)	228,500
管理・サポート	37,400 (44.1)	49,200 (56.6)	84,900
情報通信	34,900 (40.1)	52,100 (59.9)	87,000
運輸	44,800 (24.6)	137,600 (75.4)	182,400
製造	112,400 (36.0)	199,500 (64.0)	311,900
その他	5,900 (26.0)	16,900 (74.4)	22,700
建設	20,600 (19.5)	84,900 (80.5)	105,500
計	798,500 (43.1)	1053,600 (56.9)	1852,000

※シンガポール国籍あるいは永住権を持つレジデントの数値。

出典：Ministry of Manpower, *Report on Labor Force in Singapore 2008*

(2) 雇用分野への女性の参画に関する取組

シンガポールの労働市場はその 3 割を外国人労働者に依存しており、労働力不足は慢性的な問題である。政府は、就労していない女性の労働参加を促すため、ワーク・ライフ・バランスの推進や女性の就職支援、育児支援に積極的に取り組んでいる。ワーク・ライフ・バランス施策とは、フレックスワーク制度、休暇制度、従業員支援制度の 3 つを指している。

①主に人材開発省によるワーク・ライフ・バランス推進策

シンガポール政府のワーク・ライフ・バランス・プログラムは、2000年に設置されたワーク・ライフ戦略3者委員会（Tripartite Committee on Work-Life Strategy: Tricom）において方針が審議・決定される。Tricomのメンバーは、人材開発省、地域開発青少年スポーツ省、全国企業家連合（Singapore National Employer's Federation: SNEF）、全国労働組合評議会などである。

人材開発省は、企業に働きかけてワーク・ライフ・バランスを推進している。シンガポールでは、仕事はフルタイムという慣習が強く、パートタイムやフレックスワークは全体の1割以下と非常に少ない。これが女性の職場復帰を妨げるとして、フレキシブルな就業制度を導入する企業を支援し、非フルタイムのポジションを増やしていく方針である。

・企業への補助金 Work-Life Works! (WoW!)

WoW! ファンドは、フレックスワーク制度を導入する企業や団体を支援する目的で、2004年8月に導入された補助金制度である。補助金は5人以上の従業員をもつ企業に申請資格があり、1団体につきS\$1万（約60万円）を上限として、人事担当者や監督者への講習、ITネットワーク整備、託児所整備などに充てることができる。

当初S\$1千万（約6億円）の予算でスタートし、2007年にさらにS\$1千万が追加されている。これまで約450企業に補助金を提供しており、その9割は従業員200人以下の中小企業である。中小企業は、大企業に比べて新たな制度の導入が容易いため、ワーク・ライフ・バランスを普及させるには良いターゲットと考えている。

補助金の具体的な利用例としては、病院勤務の看護師のワークシフトを電子申告で決めるためのシステム整備や銀行に従業員用の授乳室を作った例などがある。

・企業表彰制度 Work-Life Excellence Award

Work-Life Excellence Awardは、ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組み、効果をあげた企業を表彰する制度である。隔年で実施されており、2006年は70企業、2008年は60企業を表彰した。受賞団体は、学校や政府機関、民間企業などさまざまである。

受賞企業には、知名度があがるというメリットがある。Tricom では、受賞企業のサクセスストーリーを本にまとめて出版・配布し、人材開発省のウェブサイトでもベストプラクティスを紹介している。

②主に全国労働組合評議会が行う就職支援策

被雇用者の代表として Tricom に参加する全国労働組合評議会は、与党の支持母体であり、政府の労働政策の実質的な推進機関である。女性の就職支援ならびに採用企業の支援を行っている。

・再就職支援 Back-to-work プログラム

女性の労働市場への参加を促す目的で、就職支援やスキルアップのための無料トレーニングを提供している。2008 年から開始されたプログラムで同年 11 月までに当該プログラムを通じて 2,129 名が就職している。

求職フェアを開催して就職を支援し、スキルのない求職者には履歴書の書き方といった初歩的なものから、英語、IT、サービス業向けの顧客サービストレーニングも無料で提供する。就職した後もメンターをつけて支援したり、採用企業へヒアリングを実施したりというアフターサービスも行っている。2008 年は専業主婦を主なターゲットとしており、専門職などよりスキルの高い求職者の支援は 2009 年以降に行う予定である。

・企業への補助金 Flexi-Works ファンド

対象者の性別を限定してはいないものの、特に女性の労働市場への参加を促す目的で、無職であった人をフレックス制で採用した企業に対し、補助金を出す制度である。2007 年末から開始された制度で、予算は S\$300 万（約 2 億円）規模である。

採用者 1 名につき S\$1,500（約 9 万円）、あるいは必要経費の 80%のいずれか低い方の金額を、1 企業につき最大 S\$10 万（約 600 万円）まで提供する。経費としてはリクルート活動、職務内容の再構成、トレーニング、設備などに要した諸費用が認められる。補助金は 3 回にわけて給付され、その間、採用者は継続的に勤務している必要がある。

③地域開発青少年スポーツ省の育児支援策

地域開発青少年スポーツ省は、被雇用者に働きかけてワーク・ライフ・バランスを推進する Tricom メンバーである。家族に関する政策全般を担当しており、育児関連を所管する。

・保育所制度の整備

シンガポールの保育所制度は、7歳未満の子どもを預かる保育所と、7歳～14歳の就学年齢に達した児童を預かる学童保育所の2通りが整備されている。

保育所(Child Care Centers)は平日朝7時から夜7時まで、土曜日は朝7時から昼2時まで、日曜祝日休みで運営されている。営業時間が長く、働く親にとって利便性が高い。保育所に通う子どもの親には、世帯所得や子どもの年齢に応じて育児手当が支給される。2008年1月時点で、保育所は739箇所存在し、18ヶ月から6歳までの子どもの約3割を収容可能である。今後5年間にさらに100箇所の保育所が必要と見込んでおり、増設する計画である。

学童保育所(Student Care Centers)は7歳から14歳までの児童を預かる施設である。保育所と異なり許可制ではなく、コミュニティのボランティアやNPO、あるいは商業的な施設として運営されている。低所得世帯には学童保育補助がある。

・2009年結婚・子ども扶養手当拡大策 2009 Enhanced Marriage and Parenthood Package

2008年8月17日、リー・シェンロン首相により結婚・子ども扶養手当の拡充策が発表された。上記の保育所ベースの手当のほか、税還付、出産休暇の延長と政府の補助、さらに有給・無給の育児休暇の拡大策が含まれている。少子化対策としての出産奨励が強く打ち出されている政策であり、働く親に手厚い育児支援を実施する政府方針である。

④シンガポール女性団体評議会による女性リーダーシップ支援

・リーダーのための活動機会データベース Women's Register

2007年3月よりSCWOが立ち上げたWomen's Registerは、リーダー的地位にある、またはリーダーとなる能力のある女性たちが、行政・民間・非営利事業分野で活動できる機会を探すための専用オンラインデータベースである。女性が自分の学歴や職歴、関心や希望などを登録し、その情報に行政・民間・非営利事業の組織がアクセスして、適切な人材を探すという仕組みである。通常の求人情報データベースと異なり、求人情報に加えてボランティア活動、講演活動、メンターとしての機会も提供される。3年以上の就業経験があり、管理職にある(またはあった)女性なら、誰でも登録できる。政府の補助は受けていないため、登録費用は\$10(約600円)必要である。

リーダー的地位にある女性は男性に比べて人数が少なく、ネットワークも形成されていないため、世の中に知られる機会が少ない。リーダー的地位や能力のある女性の情報を集めてデータベース化し、団体の理事会や役員会のメンバーに選出されやすい環境を作ろうという試みである。

(3) 今後の課題

①ワーク・ライフ・バランスの推進

シンガポールの女性の労働力率は他の先進国に比べて低いため、人材開発省や NTUC では、女性の労働力率を上げることを課題として強く認識している。そのために、パートタイムやフレックスマークアップのオプションを労働市場の中に増やしていく方針である。

ワーク・ライフ・バランスの推進には、伝統的な労働意識の変革が必要である。フルタイム労働の意識が根強いシンガポールでは、従業員が何時間働いたか、どれだけ熱心に働いたかを重んじる傾向がある。仕事と家庭の調和をとることが企業業績にも貢献することを証明し、ワーク・ライフ・バランスを浸透させていくことが課題と考えられている。

②高齢化対策

シンガポールの最大の課題は、急速に進む高齢化への対応である。シンガポールは基本的にSelf-relianceの文化であり、最低賃金保障制度や失業保険などの社会保障が充実していない。高齢者のための福祉施設も不十分である。中央積立基金（Central Provident fund: CPF）¹⁴⁸は、62歳以上の国民に年金を給付しているが、それも終身年金ではない。

今後は、高齢となり CPF を使い果たして収入源がなくなる人々がますます増加すると予想される。特に配偶者を亡くした高齢の専業主婦の救済は、大きな課題である。シンガポールの社会保障政策が大幅に転換することは考えにくいため、高齢者にも働きやすいパートタイムやフレックスマークアップの職場環境を整備していくことが必要と考えられている。

¹⁴⁸ 給与天引による強制貯蓄制度。月間給与支給額または受取額が S\$50 を超えるすべての雇用主および従業員が給与に応じて一定額を積立て、従業員が定年後に引き出せる制度。終身年金ではない。
<http://mycpf.cpf.gov.sg/Members/home.htm>