

諸外国における専門職への女性の参画に
関する調査
—スウェーデン、韓国、スペイン、アメリカ合衆国—
報告書

平成 23 年 11 月
内閣府男女共同参画局

目次

第1章	調査研究の概要	- 1 -
1.	調査内容	- 1 -
2.	調査の方法	- 2 -
(1)	国内調査	- 2 -
(2)	海外調査	- 3 -
①	スウェーデン	- 3 -
②	韓国	- 3 -
③	スペイン	- 4 -
④	アメリカ合衆国	- 4 -
3.	調査研究会について	- 5 -
第2章	スウェーデン	- 6 -
I.	調査編	- 6 -
1.	男女共同参画社会を形成するための取組	- 6 -
(1)	男女共同参画に関する基本法制	- 6 -
(2)	国内の推進体制	- 8 -
(3)	EUとの関連 ～ジェンダー・メインストリーミング～	- 11 -
(4)	女性参画の実態	- 12 -
2.	医療分野への女性の参画	- 15 -
(1)	医療分野における女性の参画の実態	- 15 -
(2)	医療分野における女性の参画を阻む障害	- 18 -
(3)	医療分野の参画に関する取組	- 18 -
3.	研究分野への女性の参画	- 19 -
(1)	研究分野における女性の参画の実態	- 19 -
(2)	研究分野における女性の参画を阻む障害	- 21 -
(3)	研究分野の参画に関する取組	- 21 -
4.	メディア分野への女性の参画	- 23 -
(1)	メディア分野における女性の参画の実態	- 23 -
(2)	メディア分野における女性の参画を阻む障害	- 23 -
(3)	メディア分野の参画に関する取組	- 24 -
(4)	女性の人権を尊重した表現の推進のための取組	- 24 -
II.	スウェーデンにおける取組と日本への示唆	- 25 -
1.	はじめに	- 25 -
2.	機会均等社会	- 27 -
(1)	基幹理念としての機会均等	- 27 -

(2)	機会均等の意味.....	- 27 -
(3)	機会均等社会の実際.....	- 28 -
(4)	課題.....	- 30 -
3.	専門的職業への女性の参画.....	- 31 -
(1)	機会均等に関する概況－現地ヒアリング調査から.....	- 31 -
(2)	医療分野における機会均等－医師を中心に.....	- 31 -
(3)	研究分野における機会均等－大学教員を中心に.....	- 32 -
(4)	メディア分野における機会均等－ジャーナリストを中心に.....	- 34 -
4.	日本への示唆.....	- 35 -
(1)	機会均等の全体像.....	- 35 -
(2)	課題1：市場経済のグローバル化の中で.....	- 35 -
(3)	課題2：見えないハードルとガラスの天井.....	- 35 -
(4)	機会均等を取り巻く環境.....	- 36 -
5.	おわりに.....	- 37 -
第3章	韓国.....	- 39 -
I.	調査編.....	- 39 -
1.	男女共同参画社会を形成するための取組.....	- 39 -
(1)	男女共同参画に関する基本法制.....	- 39 -
(2)	国内の推進体制.....	- 48 -
(3)	女性参画の実態.....	- 50 -
2.	医療分野への女性の参画.....	- 65 -
(1)	医療分野における女性の参画の実態.....	- 65 -
(2)	医療分野における女性の参画を阻む障害.....	- 66 -
(3)	医療分野の参画に関する取組.....	- 66 -
3.	研究分野への女性の参画.....	- 67 -
(1)	研究分野における女性の参画の実態.....	- 67 -
(2)	研究分野における女性の参画を阻む障害.....	- 71 -
(3)	研究分野の参画に関する取組.....	- 71 -
4.	メディア分野への女性の参画.....	- 73 -
(1)	メディア分野における女性の参画の実態.....	- 73 -
(2)	メディア分野における女性の参画を阻む障害.....	- 76 -
(3)	メディア分野の参画に関する取組.....	- 76 -
(4)	女性の人権を尊重した表現の推進のための取組.....	- 76 -
II.	韓国における取組と日本への示唆.....	- 77 -
1.	はじめに.....	- 77 -
2.	韓国における女性地位向上のための運動.....	- 80 -
3.	課題.....	- 81 -

4.	日本への示唆.....	- 87 -
(1)	全般的示唆.....	- 87 -
(2)	分野別示唆.....	- 87 -
5.	おわりに.....	- 90 -
第4章	スペイン.....	- 91 -
I.	調査編.....	- 91 -
1.	男女共同参画社会を形成するための取組.....	- 91 -
(1)	男女共同参画に関する基本法制.....	- 91 -
(2)	国内の推進体制.....	- 94 -
(3)	EUとの関連.....	- 100 -
(4)	女性参画の実態.....	- 101 -
2.	医療分野への女性の参画.....	- 106 -
(1)	医療分野における女性の参画の実態.....	- 106 -
(2)	医療分野における女性の参画を阻む障害.....	- 107 -
(3)	医療分野の参画に関する取組.....	- 108 -
3.	研究分野への女性の参画.....	- 110 -
(1)	研究分野における女性の参画の実態.....	- 110 -
(2)	研究分野における女性の参画を阻む障害.....	- 112 -
(3)	研究分野の参画に関する取組.....	- 112 -
4.	メディア分野への女性の参画.....	- 117 -
(1)	メディア分野における女性の参画の実態.....	- 117 -
(2)	メディア分野における女性の参画を阻む障害.....	- 117 -
(3)	メディア分野の参画に関する取組.....	- 118 -
(4)	女性の人権を尊重した表現の推進のための取組.....	- 120 -
II.	スペインにおける取組と日本への示唆.....	- 121 -
1.	はじめに.....	- 121 -
2.	スペインにおける女性の地位の歴史的変遷.....	- 122 -
3.	最近のスペイン政府の取組と女性をめぐる状況.....	- 122 -
4.	女性専門職の現状と日本への示唆.....	- 126 -
(1)	女性専門職の現状.....	- 126 -
(2)	日本への示唆.....	- 138 -
第5章	アメリカ合衆国.....	- 144 -
I.	調査編.....	- 144 -
1.	男女共同参画社会を形成するための取組.....	- 144 -
(1)	男女共同参画に関する基本法制.....	- 144 -
(2)	国内の推進体制.....	- 147 -
(3)	女性参画の実態.....	- 148 -

2.	医療分野への女性の参画.....	- 153 -
(1)	医療分野における女性の参画の実態.....	- 153 -
(2)	医療分野における女性の参画を阻む障害.....	- 158 -
(3)	医療分野の参画に関する取組.....	- 159 -
3.	研究分野への女性の参画.....	- 162 -
(1)	研究分野における女性の参画の実態.....	- 162 -
(2)	研究分野における女性の参画を阻む障害.....	- 168 -
(3)	研究分野の参画に関する取組.....	- 169 -
4.	メディア分野への女性の参画.....	- 174 -
(1)	メディア分野における女性の参画の実態.....	- 174 -
(2)	メディア分野における女性の参画を阻む障害.....	- 179 -
(3)	メディア分野の参画に関する取組.....	- 179 -
(4)	女性の人権を尊重した表現の推進のための取組.....	- 180 -
II.	アメリカ合衆国における取組と日本への示唆.....	- 181 -
1.	はじめに.....	- 181 -
2.	「ガラスの天井」と「水漏れパイプ」：専門職への女性の参画の現状と課題.....	- 181 -
(1)	「ガラスの天井」.....	- 181 -
(2)	「水漏れパイプ」：エリート女性たちはなぜ辞めるのか.....	- 183 -
3.	アメリカ女性運動史と現代の社会参画.....	- 185 -
(1)	家庭と仕事のはざままで.....	- 185 -
(2)	第一波フェミニズム.....	- 185 -
(3)	第二波フェミニズム.....	- 187 -
(4)	現在の波：第三波フェミニズム.....	- 189 -
4.	アメリカでの取組と日本への示唆.....	- 189 -
(1)	日本での課題.....	- 189 -
(2)	アメリカ合衆国連邦政府の取組から.....	- 190 -
(3)	個々の機関の取組から.....	- 191 -
(4)	仕事と家庭のバランスを取るために.....	- 192 -
第6章	総括-各国の特徴と日本への示唆.....	- 194 -
1.	各国の特徴と課題.....	- 194 -
(1)	スウェーデン.....	- 194 -
(2)	韓国.....	- 195 -
(3)	スペイン.....	- 196 -
(4)	アメリカ合衆国.....	- 198 -
2.	日本への示唆.....	- 200 -
(1)	医療分野への女性参画促進について.....	- 200 -
(2)	研究分野への女性参画促進について.....	- 205 -

(3) メディア分野への女性参画促進について.....	- 212 -
第7章 日本における医療分野、研究分野、メディア分野における女性の参画状況.....	- 220 -
1. 医療分野.....	- 220 -
(1) 医療施設等で働く専門職に占める女性割合.....	- 220 -
(2) 保健分野の教授に占める女性割合.....	- 220 -
2. 研究分野.....	- 222 -
(1) 女性研究者専用ポストの設置 ～国立大学法人Aの取組～.....	- 222 -
(2) 女性研究者に対する企業の支援.....	- 222 -
3. メディア分野.....	- 224 -
(1) 各種メディアにおける女性の割合.....	- 224 -
(2) 困難な仕事と生活の調和の実現.....	- 224 -
付属資料 1 その他の専門職における女性の参画.....	- 229 -
付属資料 2 調査対象国の現状等比較.....	- 248 -
付属資料 3 調査対象国における主な法律.....	- 256 -

はじめに

我が国が将来にわたり活力のある社会・経済を創造していくためには、多様な人材の能力を活用するとともに、多様な視点を導入し、新たな発想を取り入れていくことが重要である。

こうした観点から、平成 15 年 6 月に男女共同参画推進本部において「2020 年までに、あらゆる分野で指導的地位に女性が占める割合が少なくとも 30%程度」という目標が決定され、目標達成に向けて様々な取組が行われてきた。

しかし、女性の社会的参画、特に意思決定過程への参画は遅れており、政治分野、行政分野、教育・研究分野、その他の専門的職業の多くは、女性が占める割合が 30%未満となっている。

こうした状況を打開するため、女性の参画加速のための基盤整備を行うとともに、社会の中で活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない医師、研究者、公務員に焦点を当て、重点的に取組を進める「女性の参画加速プログラム」（平成 20 年 4 月 8 日男女共同参画推進本部決定）が策定された。

本調査では、専門職の中でも、医師を始めとする医療関係者、研究者、メディアの 3 分野について、諸外国（スウェーデン、韓国、スペイン、アメリカ合衆国）における専門職への女性の参画に関して調査・研究を行うこととした。

本報告書は、調査研究会事務局の調査・分析を基に、内閣府男女共同参画局において再編成したものである。

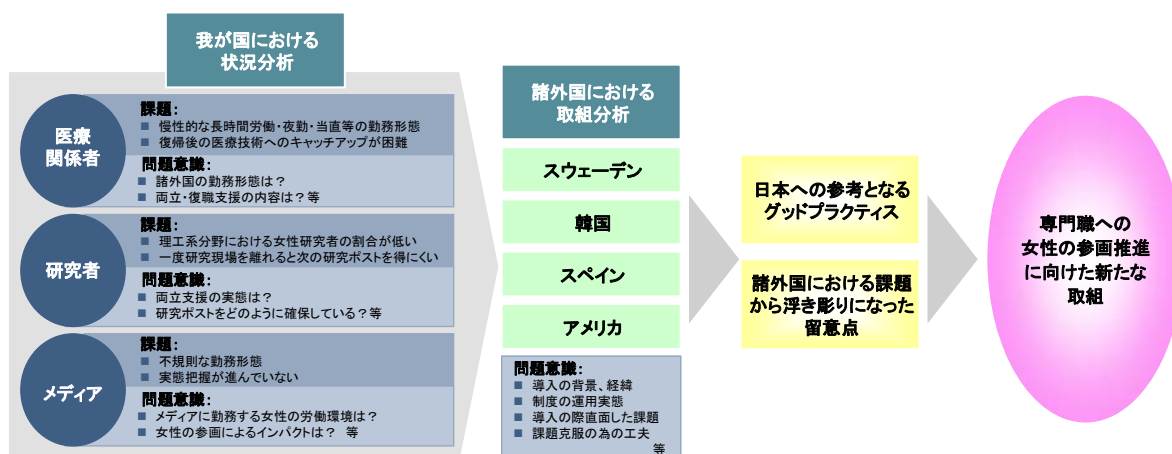
なお、本調査では多数の機関に協力を得たが、個別機関の取組事例も多く含まれており、各国の専門職への女性の参画に関するすべての制度・取組を包括的に調査したものではないことには留意が必要である。

第1章 調査研究の概要

1. 調査内容

調査の遂行に際しては、日本における専門職への女性の参画に関する課題を念頭に置きつつ、情報の収集及び分析を行うこととした。国内調査を通じて各分野における日本の現状を把握した上で海外調査を行ない、日本への参考となるグッドプラクティス及び諸外国における課題から浮き彫りになった問題点を抽出した上で、専門職への女性の参画推進に向けた日本への示唆を整理することとした。

図表 1-1 本調査の実施方針



スウェーデン、韓国、スペイン、アメリカ合衆国を調査対象国とし、これらの国における、女性の参画を推進するための法制度、推進体制、女性参画の実態、両立・復職制度、ポジティブ・アクション等について、国内・外でヒアリング調査等を行い、調査対象国ごとに把握・分析した。

2. 調査の方法

学識研究者による調査研究会を設置し、検討を行うと共に、国内調査（文献・インターネット調査・国内有識者ヒアリング調査・国内の医療・研究者ヒアリング調査）及び海外調査の結果を分析し、同調査研究会における検討を踏まえて報告書として取りまとめた。海外調査は、学識研究者と事務局メンバーが同行して実施した。

各国の報告書前半（Ⅰ. 調査編）は、事務局が各調査結果と研究会の意見を踏まえ取りまとめ、後半（Ⅱ. 各国における取組みと日本への示唆）は、海外調査に同行した学識研究者が執筆を行った。第6章 1.各国の特徴と課題は、各国の調査結果と研究会での論議を踏まえ、研究会座長が執筆を行い、第6章 2.日本への示唆は、各分野の学識研究者が執筆を行った。第7章は、各分野の調査結果や別途実施したメディアにおける女性の参画に関する調査の結果を踏まえ、内閣府男女共同参画局において、国内の女性の参画の状況や国内での取組について執筆を行った。

各章における委員執筆部分については、個人としての見解であり、調査研究会又は内閣府の意見を示すものではない。

（1） 国内調査

① 文献・インターネット調査

現地調査に先立ち、国内において収集可能な情報を整理し、取りまとめを行った。収集を行う情報は、調査対象国における男女共同参画に関する法制度及び取組状況、男女共同参画に関する統計データ、医療機関・研究機関・メディアにおける女性の参画推進の取組状況、女性の社会的参画を取り巻く課題とし、文献及びインターネット等による検索作業を行った。

② 国内有識者ヒアリング調査

諸外国における男女共同参画の状況についてより具体的な情報を得るため、国内の有識者を対象としたヒアリング調査を実施した。

国内有識者ヒアリング調査は①文献・インターネット調査で把握できなかった内容を中心に、各国の専門職の女性参画の専門家からも情報収集を行った。国内有識者ヒアリング先を図表 1-2 に示す。

図表 1-2 国内有識者ヒアリング先（敬称略）

分野	ヒアリング先	所属・職位
スウェーデン	太田 美幸	鳥取大学生涯学習総合センター講師
韓国	中澤 渉	東洋大学社会学部専任講師
スペイン	齊藤 明美	駒澤大学総合教育研究部外国語第二部門講師
アメリカ	前田 真理子	一橋大学法学研究科准教授

③ 国内の医療・研究者ヒアリング調査

専門職への女性の参画に関する国内の課題を正確に把握する為、医療関係者、研究者に対するヒアリング調査を行った。国内の医療・研究者ヒアリング先を図表 1-3 に示す。

図表 1-3 国内の医療・研究者ヒアリング先

分野	ヒアリング先
医療機関	▪ 日本医師会
研究者	▪ 千葉大学 両立支援企画室（「女性研究者支援プロジェクト」）

（２） 海外調査

海外調査の調査対象は、スウェーデン、韓国、スペイン、アメリカ合衆国の 4 カ国である。ヒアリング調査の概要は下記のとおりである。

① スウェーデン

調査実施期間：2010 年 1 月 18 日（月）～1 月 20 日（水）

調査担当委員：藪長 千乃 文京学院大学人間学部 准教授

川邊 万希子 三菱総合研究所 人間・生活研究本部 研究員

調査対象先：

- 機会均等オンブズマン (Equality Ombudsman)
- 男女平等省 (Ministry of Integration and Gender Equality)
- スウェーデン医師会 (Sveriges läkarförbund)
- ヨーテボリ大学 (University of Gothenburg, The Swedish Secretariat for Gender Research)
- スウェーデン・ジャーナリスト組合 (Swedish Union of Journalists)

② 韓国

調査実施期間：2009 年 12 月 22 日（火）～12 月 30 日（水）

調査担当委員：森山 新 お茶の水女子大学 人間文化創成科学研究科 准教授

金 信娥 三菱総合研究所 地域経営研究本部 研究員

調査対象先：

- 淑明女子大学 人的資源開発大学
- 文化体育観光放送通信委員会
- 保健福祉家族部 保育政策課
- 女性部 政策総括課

③ スペイン

調査実施期間：2010年1月20日（水）～1月22日（金）

調査担当委員：齊藤 明美 駒澤大学総合教育研究部外国語第二部門 講師
川邊 万希子 三菱総合研究所 人間・生活研究本部 研究員

調査対象先：

- 女性研究所（Instituto de la Mujer）
- 科学技術革新省（大臣官房）（Ministry of Science and Technology）
- 労働者総同盟、国際部（Unión General de Trabajadores）
- María Dolores Ramos Palomo 教授（Universidad de Málaga）
- Margarita Josefa Mesa Montes 氏（元国営ラジオ（RNE）アナウンサー）
- Noemí Sánchez Castro 氏（モトローラ社員）

④ アメリカ合衆国

調査実施期間：2010年1月5日（火）～1月7日（木）

調査担当委員：砂田 恵理加 国土舘大学政経学部政治学科 専任講師
齋藤 美穂子 三菱総合研究所 海外事業研究センター 研究員

調査対象先：

- 女性メディアセンター（Women's Media Center）
- ドレクセル大学女性医学・リーダーシップ研究所（Drexel University, Institute of Women's Health and Leadership）
- アメリカ医科大学協会（Association of American Medical Colleges）
- 世界女性リーダーカウンスル（Council of Women World Leaders）
- 米国国立科学財団（National Science Foundation）
- 労働省女性局（Department of Labor, Women's Bureau）

なお、本文では、海外調査においてヒアリングを実施した訪問機関における取組事例を中心に記述している。これらの事例は当該国における専門職への女性の参画に向けた取組に関する有益な情報であるが、必ずしも調査対象国全土で実施されている取組ではないことに留意する必要がある。

3. 調査研究会について

調査研究を進めるにあたり、男女共同参画及び調査対象国についての専門知識を有する学識者からなる調査研究会を設置した。2009年度の調査研究会の構成員は次の通りである。

図表 1-4 委員構成（敬称略）

委員長	分野	委員名	所属・職位
委員長	研究	室伏 きみ子	お茶の水女子大学人間文化創成科学研究科 教授
委員	医療	斎藤 加代子	東京女子医科大学附属遺伝子医療センター 所長・教授
委員	メディア	富川 淳子	共立女子大学文芸学部非常勤講師
委員	スウェーデン	藪長 千乃	文京学院大学人間学部准教授
委員	韓国	森山 新	お茶の水女子大学人間文化創成科学研究科 准教授
委員	スペイン	齊藤 明美	駒澤大学総合教育研究部外国語第二部門講師
委員	アメリカ合衆国	砂田 恵理加	国土館大学政経学部政治学科専任講師
事務局	株式会社三菱総合研究所		

調査研究会は3回開催し、調査事項や調査手法の検討、調査結果の報告・分析を行った。

図表 1-5 調査研究会における検討内容

調査研究会	実施時期	検討内容
第1回	10月29日	調査計画書に関する検討 国内調査（中間結果報告） 海外調査の進め方に関する検討
第2回	1月28日	海外調査報告 日本への示唆に関する検討
第3回	3月11日	各国及び各分野の日本への示唆 報告書案の検討

第2章 スウェーデン

I. 調査編

1. 男女共同参画社会を形成するための取組

(1) 男女共同参画に関する基本法制

① 差別法 (Discrimination Act)

スウェーデンにおいて男女共同参画を規定する中心となる法律は、2009年1月1日に施行された「差別法」である。(2008年6月5日採択、Swedish Code of Statutes 2008: 567) この法律の制定によって、これまで当該分野を規定していた以下の7つの法律を統合し、拡張したものとなっている。

図表 2-1 差別法に統合された7つの法律

- 機会均等法 (Equal Opportunities Act (Swedish Code of Statutes 1991:433))
- 職業生活における民族、宗教、信仰による差別禁止法 (Act on Measures against Discrimination in Working Life on Grounds of Ethnic Origin, Religion or Other Religious Faith (Swedish Code of Statutes 1999:130))
- 障害による就労差別禁止法 (Prohibition of Discrimination in Working Life on Grounds of Disability Act (Swedish Code of Statutes 1999:132))
- 性による就労差別禁止法 (Prohibition of Discrimination in Working Life on Grounds of Sexual Orientation Act (Swedish Code of Statutes 1999:133),)
- 大学学生に対する均等取扱法 (Equal Treatment of Students at Universities Act (Swedish Code of Statutes 2001:1286),)
- 差別禁止法 (Prohibition of Discrimination Act (Swedish Code of Statutes 2003:307),)
- 子どもと学童に対する差別と虐待禁止法 (Act Prohibiting Discriminatory and Other Degrading Treatment of Children and School Students (Swedish Code of Statutes 2006:67).)

差別法の目標は、機会均等法が男女のみの機会均等を規定していたのに対し、性別の他に、民族・年齢・性向（特に同性愛・性同一性障害者など）による差別を禁止することである（第1章第5条）。差別法において機会均等の観点から禁止される差別とは、女性の職業生活における直接・間接の差別及び差別的所作¹とされている（第1章第4条）。

¹ ここでいう「差別的所作」とは、いわゆる「セクシュアル・ハラスメント」に該当するもののほか、一見中立的に見える規定等でも、実態として特定の性や民族等に対して不利に働く規定を用いて職業上の選抜、採用可否を決定することが含まれる点に留意されたい。

また、同法律では、保護の対象となる使用者及び被用者（求職者や研修生、派遣労働者も含む）が定義されており、また、どのような所作は差別とみなさないかについても規定されている（例えば、機会均等を推進するために特定グループの参画を振興または優先することは差別には該当しない等）。

法律には以下の内容が含まれている。

- 職業生活における男女機会均等：職業生活における男女の機会均等については、とりわけ第2章第1条から第4条、そして第9条において規定されている。これらの条文では、使用者による差別の禁止と、被用者及び潜在的な被用者の情報を知る権利について規定している。
- 使用者の報復措置の禁止：第2章第18条及び第19条は、明示的に被用者が苦情申し立てをした際、使用者が報復措置をとることについて禁じている。
- アファーマティブ・アクション：職務における男女共同参画の積極的措置は第3章に規定されている。特に第3章の第1条から第13条に、使用者に対して男女平等計画の策定及び報告義務を課している。同法では、アファーマティブ・アクションとして、以下の項目が規定されている。

図表 2-2 アファーマティブ・アクションとして規定されている内容

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">● 使用者及び被用者の双方による平等原則への協力関係の構築● 労働条件（育休、セクハラなど）● 雇用プロセス²● 給与配分（計画、報告義務及び評価）● 男女平等計画（使用者は3年ごとに男女平等計画を作成することが義務付けられている） |
|---|

- オンブズマン制度：第4章では、機会均等プロセスの監督について詳細に規定されている。2009年には、公的機関である「機会均等オンブズマン (Equality Ombudsman)」と「差別対策理事会 (Board against Discrimination)」が設置され、差別が明確になった場合に、差別を行った者に対する罰金を含む処罰が導入された。
- 損害賠償・訴訟：第5章に差別によって被った損害及び損失の賠償に関する規定が設けられているほか、第6章に差別に関する訴訟プロセス及び法廷規定が設けられている。

² 雇用プロセスとして、第7条ですべての職業上の地位について、性、民族等によらず門戸を開放しなくてはならないとしている。また、第8条では、均等な能力開発のため、すべての職に就く機会の均等を図るべきとされている。

② 育児休暇法（Parental Leave Act）

男女共同参画について中心的な役割を果たしているのが、育児休暇法（2006年改正）である。同法は、出産休暇及び育児休暇の権利について規定している。育児休暇法の対象は、両親、後見人となっており、片親の場合、そのパートナーが対象者となることもある。また、同法では子どもが8歳になるまで、両親合わせて480労働日（配偶者に譲ることのできない休日「パパ・クォータ」「ママ・クォータ」各60労働日を含む）の休暇を取得することが可能な両親休暇（Parental Leave）制度が規定されている。

その他、育児休暇法には以下の規定が含まれている。

図表 2-3 育児休暇法に規定されている内容

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• 育児休暇の権利及びその形態（全日または半日休暇。給与額、全額・一部・無給の可能性等）• 休暇取得時の時間配分• 復職規定• 育休取得に対する報復措置の禁止• 裁判プロセス |
|---|

③ 関連諸法規

上記の他に、男女共同参画に関する関連法規として、以下のものが策定されている。

- 差別法に基づく監督官に関する規定（Act Concerning the Equality Ombudsman）
「差別法」に基づく機会均等プロセスの監督のために設置された機会均等オンブズマン（Equality Ombudsman）に関して規定されている。（2009年1月1日施行）
- 雇用保護法（Employment Protection Act）
「差別法」と緊密に関連して適用される法律で、とりわけ係争段階における雇用保護について規定されている。第40条から第42条において、解雇期日や労働保護について規定されている。（2008年1月1日施行）
- 雇用法（Employment (Co-Determination in the Workplace) Act）
企業等内での調停及び係争案件としての確定に関しては、雇用法（特に第64から66条及び第68条。）に規定されている。（1995年1月1日施行）

（2） 国内の推進体制

① 社会統合平等省

社会統合平等省におけるジェンダーに関する担当は、ジェンダー平等部（Division for

Gender Equality) である。社会統合平等省は、社会統合、社会的包摂の観点から男女共同参画、民族的少数派政策等に関して幅広い行政目的を持つ。以下に所掌する政策課題を示す。

図表 2-4 社会統合平等省が所掌する政策課題

<ul style="list-style-type: none"> ● 市民権 ● 消費者行政 ● 民主主義に関する課題 ● 差別に関する課題 ● 男女平等 ● 人権 	<ul style="list-style-type: none"> ● (社会) 統合 ● 少数民族 ● NGO 政策 ● 都市開発 ● 若年政策
--	---

② 郡理事会 (County Administrative Boards)

郡理事会は、スウェーデン自治体・地域連合 (Swedish Association of Local Authorities and Regions : SALAR) が主催している。郡理事会は、地方行政におけるジェンダー・メイストリーミング (公務セクターにおける男女平等問題) に関する調整役を担っている。

③ 機会均等オンブズマン (Equality Ombudsman)

雇用者、大学及び学校機関に対して、ジェンダー平等 (男女平等計画の作成や俸給査定など) に関する法令遵守に対する監査を行なっている。

④ NGO

スウェーデンの NGO の中でとりわけ大きな全国規模の活動団体は「女性ロビー」と「平等取扱いを求める男性の会」である。これらの NGO (非政府系の活動団体) のジェンダー平等政策に対する立場は、政府に対して協調的と言え、特に職業生活やジェンダー平等政策に関する同意事項に関しては、NGO がモニタリング機能を引き受ける形になっている。NGO はスウェーデンのジェンダー政策において、男女平等政策の進展に対する男性の重要な参画の場となっている。

非政府系の活動家は、機会均等政策、女性の権利擁護、性差別禁止全般のすべての分野において活動的な傾向を有する。女性の経済分野への参画・統合は、非政府系の活動家にとっても重要であることに変わりはないが、それぞれの活動分野における政策の統制やモニタリングを優先する傾向が強い。

- 女性ロビー (Swedish Women's Lobby/Sveriges Kvinnolobby)

1997年に設立。女性 NGO の統合団体であり、政党・研究・文化・ビジネス・移民女性などの分野から 35 以上の団体が加盟しており、参加女性数は 120 万人を超える。国内・国際的な女性の利益代表であり、欧州女性ロビー (EWL) ³⁾ にも参画している。活動の目

³⁾ EU レベルの女性ロビー NGO。各加盟国の NGO を統合する形で設立され、EU の政策に対して、機会均等的

的は、女性や女兒に対する差別撤廃、女性の情報交換による連携強化、教育及び普及啓発、女性の政治参画の拡充、紛争阻止及び平和維持活動における女性参画、女性売買の撤廃、超党派的な女性政治家ネットワーク、スカンディナビア諸国の女性組織ネットワークの構築である。

- 平等取扱いを求める男性の会 (Men for Gender Equality/MÄN FÖR JÄMSTÄLLDHET)

超党派的な組織であり、全国的かつ地域的に活動を推進し、各地に事務所を設置している。活動の目的は、男女平等（ホモセクシャルを含む）や「女性の平和 (Kvinnofrid)」と呼ばれる、肉体的・精神的な女性に対する暴力の撤廃である。特に男性の中心的役割独占を変容させ、男女関係における男性認識の変革を目指している。具体的な活動としては、生活及び職場の様々な状況の違いによる男性及び青年男子の行動訓練・相談対応の展開であり、男性権利の主張をするグループとは主張が大きく異なっている。

- その他の NGO

- JAMRUM (Regionales Equality Centre für PädagogInnen in der Region Gävleborg)

プレスクール（就学前教育。日本の保育園及び幼稚園に相当）、義務教育、中等教育、教育大学等に対して、機会均等政策や関連知識を提供する地域における中心的役割を担う。教育学分野における諸研究や、他分野の統計情報等、現代のジェンダー研究に関する情報提供を行っている。JAMRUM は上記のような情報に多くの方がよりアクセスしやすくなるよう、郡内の教育システム内での活動を継続している。

- HARO

家族政策、児童政策、女性の視点からの男女平等取扱いを求める活動を行っている。活動に際しては、特に女性の事業への参画、男女平等賃金の実現が主張されている。

- KVINNA TILL KVINNA (Women for Women)

戦争地域及び紛争地域における女性を支援する基金。バルカン地方、カフカス地方、中東地域の女性団体と協力している。女性活性化プロジェクトの推進を通して民主社会の構築を支援している。

- KVINNOFRIDSPORTALEN (National Clearinghouse on Violence against Women)

男女間の男女共同参画に関する活動経験の交換の場として設立される。セミナー開催

視点が導入されるよう、積極的なロビー活動を展開している。(柴山・中曾根(編)『EUの男女均等政策』日本評論社、2004)

や奨学金交付が主たる活動である。

➤ **KVINNORKAN ("WOMEN CAN")**

女性の社会的地位一般を向上させるために設立された NGO で、特に労働の局面での女性の地位向上を目指し、様々な分野で働く女性の知識やスキルに関する情報提供を行っている。

女性のロールモデルを提供するため、各種会合、全国女性メッセ等を催し、参加者との意見交換、討論等を通じて能力開発や成長の機会を得てもらえることを目的に活動を実施している。

⑤ 諸政党

ほとんどの政党（例えば、リベラル政党、緑の党、キリスト教民主党など）は、独自の女性団体を有している。その他、フェミニズム政党も設立されている。

⑥ 学術関係

• **スウェーデンジェンダー研究事務局 (Swedish Secretariat for Gender Research)**

スウェーデン議会の主導により教育科学省によって 1998 年設立された事務局であり、スウェーデンにおけるジェンダー研究の俯瞰、研究成果の学術・実践分野への提供、ジェンダーについての一般的啓蒙、様々な活動分野におけるジェンダー視点の活用振興を行っている。ヨーテボリに事務所があり、ヨーテボリ大学図書館の「女性史コレクション」とも関連が深い。

(3) EUとの関連 ～ジェンダー・メインストリーミング～

スウェーデンでは、すべての政策に男女平等の視点を盛り込まれており、EU 指令⁴に準拠している。スウェーデンのジェンダー・メインストリーミングは、他の北欧諸国と並んで、EU 指令に先立って実施されており、EU 指令は北欧諸国の働きかけによってジェンダー・メインストリーミングを取り入れた経緯がある。

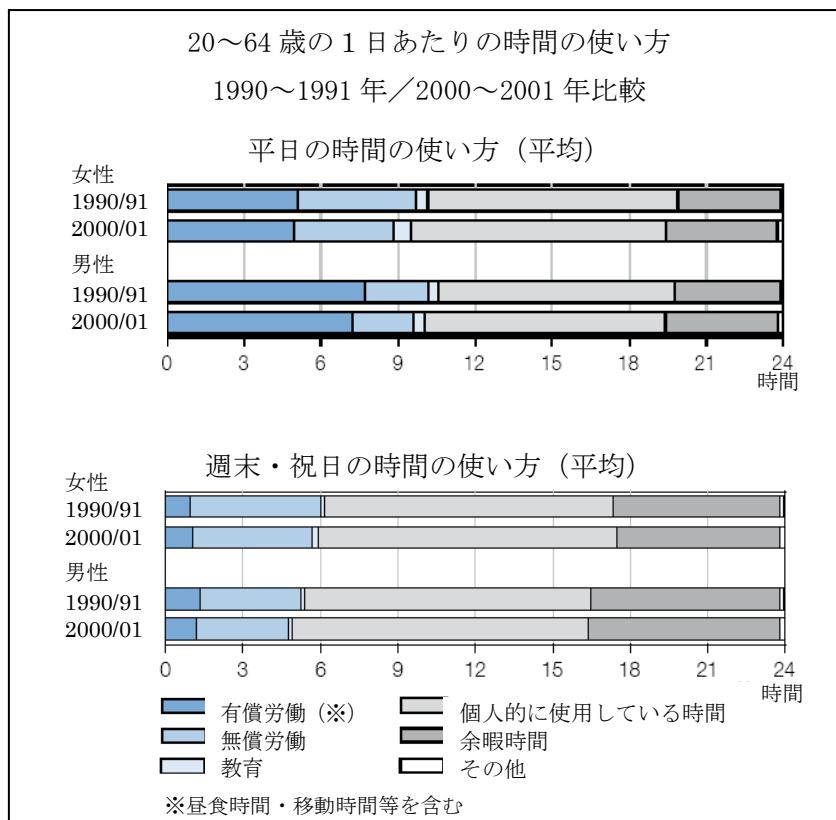
⁴EU 指令 (Directive) : 欧州議会、欧州理事会、欧州委員会の立法権に基づく派生的 2 次立法。「達成すべき結果については加盟国を拘束する」が、「形式・方法の採択については加盟国の国家機関にゆだねられる」。男女均等待遇原則に関する限り、法的手段として活用されてきたこの「指令」の特徴は、1. 各加盟国に対して「指令」ごとに定める最終期限までに、「指令」ごとに定める男女均等待遇原則を、加盟国が一斉に自国内の法律、施行規定、規則に導入し、明記して、「加盟国法制の接近」の義務を履行すること。2. 定期的に適用状況を、欧州委員会を通じて欧州理事会に報告することを義務づけている。(出典：ミネルヴァ書房「世界の女性労働」, 2005)

(4) 女性参画の実態

① 労働時間

1990～1991年と2000～2001年の20～64歳の男女の時間の使い方を比較した表をみると、男女とも平日は1日の労働時間（有償・無償）は約8時間となっている。また、女性は有償労働と無償労働をほぼ同時間行っているのに対し、男性の有償労働時間は無償労働の約2倍となっている。

図表 2-5 労働時間



出典：Statistic Sweden 「Man and Women in Sweden」, 2008, p. 40

② 組合加入率

労働組合の組織率は、2005年時点で女性ブルーカラー83.0%、女性ホワイトカラー82.4%、男性ブルーカラー77.8%、男性ホワイトカラー73.9%であり、総じて女性の労働組合組織率が高い。また、同性のブルーカラーとホワイトカラーを比較すると、ブルーカラーの組織率がホワイトカラーのそれを上回っている。

図表 2-6 労働組合組織率

	労働組合組織率 (%)	1990年—2005年変化率 (%)
女性ブルーカラー	83.0	-0.8
女性ホワイトカラー	82.4	-5.4
男性ブルーカラー	77.8	-1.5
男性ホワイトカラー	73.9	-4.0

出典：スウェーデン労働組合連盟 (LO) (2005) *Rate of unionization in Sweden*, p.1 より作成
 (http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/F07592E7FE108359C125717E0041B706/\$file/Rate_of_%20unionization.2006.pdt.pdf)

③ 育児休暇の取得状況

産前・産後休暇・育児休暇の利用に関して、スウェーデンでは既に長年にわたり国家による「育児休暇保険 (parental benefit insurance)」という制度を採用している。これは、全被用者に対する社会保障の一部を形成しているものである。

育児休暇取得者数の推移を見てみると、1985年以降、取得者数は増加しており、2007年の取得者数は631,000人と1985年の1.8倍程度に及ぶ。また、各年の取得者中の性別構成比を見てみると、1985年は女性77%と女性の構成比が高かったものの、2002年には男性の構成比が42%に達し、2007年では男女比が44%と56%と接近してきている。

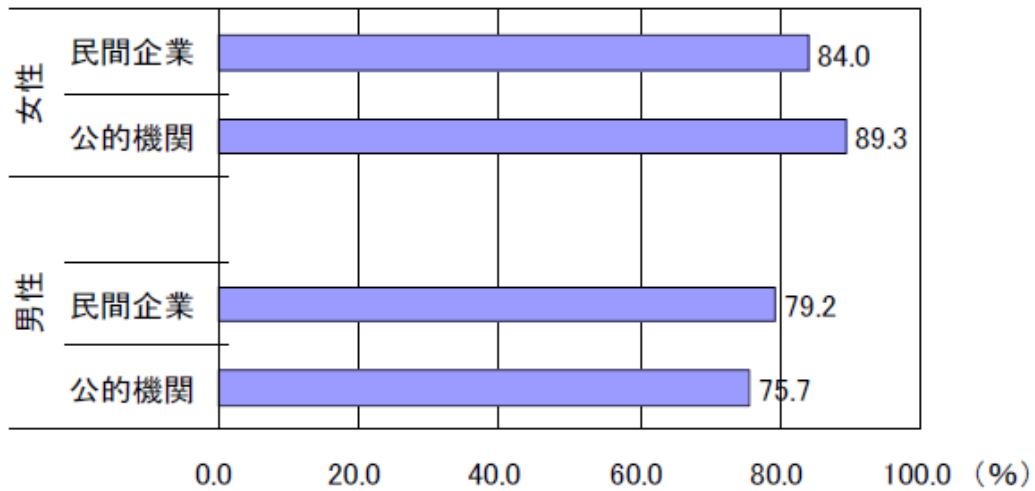
また、我が国の内閣府による2005年の独自調査によると、女性では民間企業勤務者で84.0%、公的機関勤務者で89.3%。男性は民間企業勤務者で79.2%、公的機関勤務者で75.7%といずれも高い割合で育児休暇を取得している。

図表 2-7 育児休暇の取得状況

年	取得者数 (人)	取得者中の性別構成比	
		女性比率 (%)	男性比率 (%)
1985	357,000	77	23
1990	399,000	74	26
1995	472,000	72	28
2000	442,000	62	38
2002	506,000	58	42
2003	535,000	57	43
2004	561,000	57	43
2005	577,000	56	44
2006	606,000	56	44
2007	631,000	56	44

出典：Statistic Sweden (2008) *Man and Women in Sweden*

図表 2-8 育児休暇の取得率



出典：内閣府経済社会総合研究所(2005)「スウェーデン企業におけるワーク・ライフ・バランス調査」⁵

なお、スウェーデンでは保育サービスは地方自治体が提供することが一般的であり、保育所（day-care）を利用している1歳から6歳までの児童の86%が地方自治体の運営する保育施設を利用している。

図表 2-9 地方自治体が運営する保育サービスの利用人数の推移

年齢	1972		1980		1990		2007	
	人数(千人)	%	人数(千人)	%	人数(千人)	%	人数(千人)	%
1-6歳	689	12	604	36	641	57	516	86
7-9歳	360	6	338	22	289	50	376	80
10-12歳	316	1	332	3	294	7	302	12

出典：Statistic Sweden (2008) *Man and Women in Sweden*

⁵ 内閣府経済社会総合研究所が、2004年に株式会社富士通総研に委託した「平成16年度内閣府経済社会総合研究所委託調査」をもとに同研究所がまとめたもの。スウェーデンで民間企業及び公的機関の経営責任者50人（企業等調査）、従業員1000人（従業員調査）に対するアンケート調査を実施し、55.0%から回答を得て、分析を行ったもの。

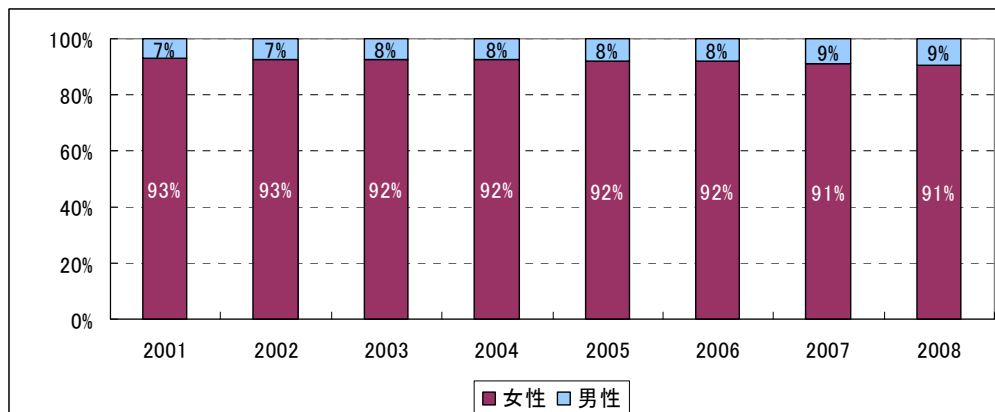
2. 医療分野への女性の参画

(1) 医療分野における女性の参画の実態

① 女性医師・看護師数

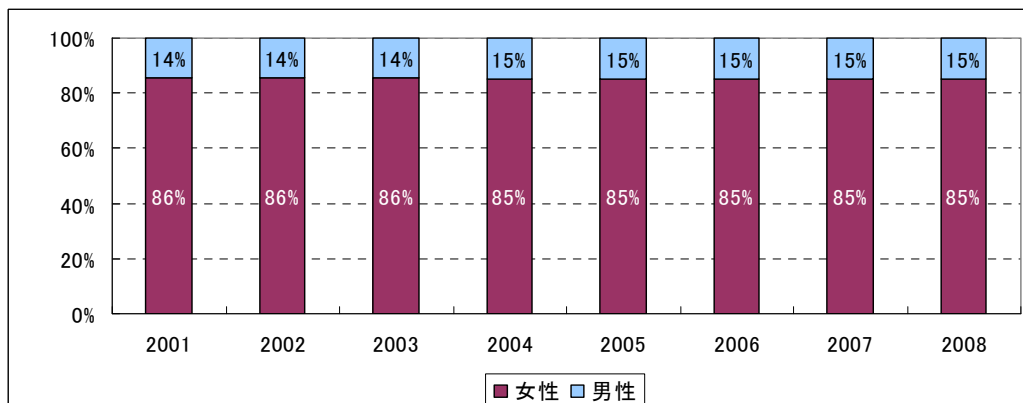
医療従事者のうち、女性の比率が高いと考えられる看護師及び助産師においては、2000年以降女性が9割以上を占めているが、僅かずつではあるが、男性の比率が高まっている。また、看護師を除く医療従事者全般で見ても、女性が占める割合は85～86%程度で推移しており、看護師、助産師と同様に女性の比率が高い。

図表 2-10 看護師及び助産師⁶の推移



出典：Statistic Sweden (2008) *Labor Force Survey*

図表 2-11 医療従事者 (Health Professional) の推移



出典：Statistic Sweden (2008) *Labor Force Survey*

医療従事者のうち、医師（内科医）に限って女性の参画状況を確認すると、1950年にわずか9%であった女性医師割合は増加を続け、2005年時点で43%となっている。さらに、スウェーデン医師会の2005年における推計によれば2015年には50%を突破すると考えられている。

⁶ 数値は看護師と助産師を合わせたもの。

図表 2-1 2 医師数（内科）（1950-2020年）（<65歳）

年	医師数	女性の割合 (%)	人口/医師数
1950	4,900	9	1,440
1960	7,100	13	1,060
1970	10,600	17	770
1980	18,000	25	460
1990	24,000	34	350
2000	28,000	39	320

2005	29,400	43	310
2010	30,800	47	300
2015	30,400	51	310
2020	30,600	54	320

出典：Swedish Medical Association（2005）*Physicians in Sweden 2005*

② 専門分野ごとの女性医師の割合

65歳未満の医師について専門分野ごとの女性参画割合をみると、女性医師比率が最も高い専門分野は小児精神科であり（65%）、次いで婦人科腫瘍学が64%である（ただし、母数である腫瘍分野の専門医数が74名と少数である）。そのほか、女性比率が50%を超える専門分野は、産婦人科（57%）、眼科（52%）、老年医学（61%）、小児・若年神経科（55%）、精神科（50%）、凝固及び血液疾患（50%、ただし少数）、学校保健（58%）、皮膚科・性病科（61%）、リハビリテーション医学（54%）である。

図表 2-1 3 専門分野ごとの医師数（2005年1月1日）（<65歳）

専門分野	男性	女性	合計	女性の割合 (%)
一般外科	1,290	212	1,502	14
整形外科	929	105	1,034	10
泌尿器科	280	38	318	12
小児外科	66	39	105	37
手の外科	64	25	89	28
形成外科	88	23	111	21
神経外科	98	7	105	7
胸部外科	114	12	126	10
麻酔科	923	367	1,290	28
産婦人科	514	688	1,202	57
婦人科腫瘍学	27	47	74	64

専門分野	男性	女性	合計	女性の割合 (%)
耳鼻咽喉科	395	172	567	30
聴覚医学	46	23	69	33
音声医学	13	6	19	32
眼科	281	305	586	52
内科	1,886	874	2,760	32
循環器科 (心臓)	508	129	637	20
消化器科	181	45	226	20
内分泌学	123	62	185	34
腎臓	154	65	219	30
呼吸器科	173	113	286	40
血液内科	122	67	189	35
アレルギー科	66	47	113	42
リウマチ科	139	125	264	47
産業医学	43	21	64	33
老年医学	264	415	679	61
小児科	669	554	1,223	45
小児・若年アレルギー科	52	24	76	32
小児・若年神経科	37	46	83	55
小児・若年循環器科	28	6	34	18
新生児科	66	26	92	28
家庭医学	3,190	2,355	5,545	42
精神科	750	763	1,513	50
司法精神医学	31	22	53	42
診断放射線科	681	293	974	30
神経放射線学	60	19	79	24
小児・若年放射線科	33	26	59	44
輸血検査学	33	25	58	43
凝固及び血液疾患	8	8	16	50
臨床免疫学	44	22	66	33
微生物学	71	47	118	40
臨床ウイルス学	25	23	48	48
臨床生理学	136	53	189	28
臨床神経生理学	44	10	54	19
臨床化学	103	40	143	28
臨床薬理学	61	16	77	21
臨床遺伝学	18	9	27	33
臨床病理学	132	70	202	35
臨床細胞学	65	29	94	31
法医学	21	10	31	32
地域医療	39	20	59	34
産業保健	421	167	588	28
学校保健	30	41	71	58
皮膚科-性病科	138	218	356	61
神経科	232	91	323	28
感染症科	296	165	461	36
リハビリテーション医学	100	119	219	54

専門分野	男性	女性	合計	女性の割合 (%)
腫瘍学	157	147	304	48
栄養学	5	2	7	29
疼痛管理	76	24	100	24
核医学	64	14	78	18
専門医認定資格なし	16,816	9,742	26,558	37
不明	12,937	7,882	20,819	38

出典：Swedish Medical Association (2005) *Physicians in Sweden 2005*

(2) 医療分野における女性の参画を阻む障害

① スウェーデンにおける医療職のとらえかた

スウェーデンは、女性の労働力率が高いことでも知られているが、女性労働力の多くが投入されている分野が公務、特に福祉部門だとされており、医療・福祉関連業につく女性は多い。特に医療職では、看護師のほか、医師においても女性比率は向上（2010年で47%）しており、女性医師は既に珍しい存在ではないと考えられる。

② データから見る女性の参画を阻む障害

スウェーデンでは2015年には女性医師の比率が50%を超過するといわれており、医師養成過程における女性参画を阻む障害ほとんど克服される見通しである。

一方で、医師としてのキャリアのあり方については、男女で大きな差異が見られる。外科系をはじめとする一部の臨床系専門分野では女性医師の比率が低く、また、女性比率の高い診療科が限定される傾向にあることから、業務への拘束時間を主因として「女性の働きにくさ」が残っているものと思われる。

また、女性の専門医認定資格の保有率は38%に留まっており、女性医師がキャリアを形成する際、男性医師と比較し不利な状況に置かれている可能性がある。

(3) 医療分野の参画に関する取組

医師に対する個別の取組は実施されておらず、全般的な取組に準ずる形で女性に対する支援が行われている⁷。

⁷ スウェーデン医師会に対する現地ヒアリング調査においても、医師に対して特別に実施している取組はないとの回答であった。

3. 研究分野への女性の参画

(1) 研究分野における女性の参画の実態

① 専攻分野別の女性割合

2006～2007年におけるスウェーデンの大学生は女性が64%を占めている。専攻分野として最も女性比率が高いのは健康科学分野であり、86%を女性が占める。他方、最も女性比率が低い専攻分野は工学分野であり、女性比率は29%である。

図表 2-14 専攻分野別の女性割合

専攻分野	1996/97			2006/07		
	総数	女性	女性の割合 (%)	総数	女性	女性の割合 (%)
健康科学	4,549	4,018	88	6,479	5,601	86
教育	6,722	5,337	79	7,524	6,079	81
人文科学・神学	1,686	1,168	69	2,513	1,749	70
農学・林学	360	149	41	319	220	69
薬学・歯学	1,150	608	53	1,366	896	66
法学・社会科学	7,264	4,102	56	13,645	8,665	64
自然科学	1,438	903	63	2,046	1,297	63
芸術分野	505	286	57	666	373	56
工学	5,719	1,197	21	8,067	2,357	29
計	29,400	17,771	60	42,687	27,285	64

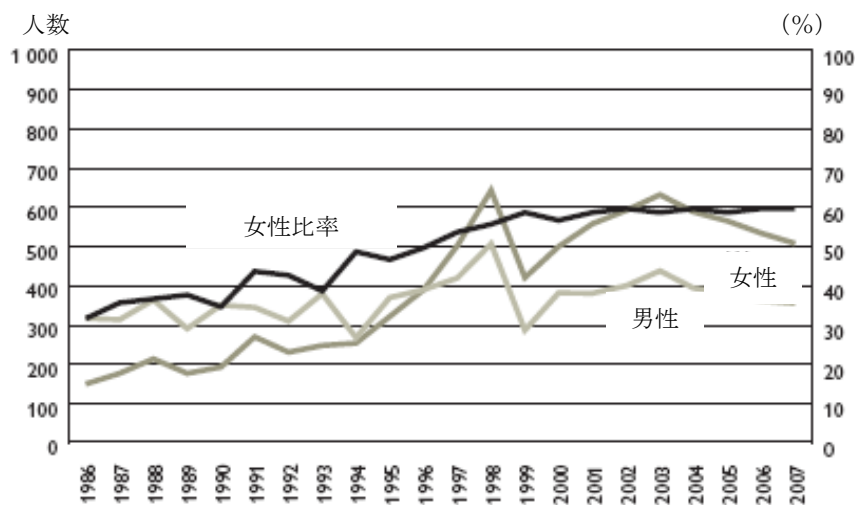
出典：Swedish National Agency for Higher Education(Högskoleverket) (2008) *Women and men in higher education*, p. 37

② 大学院博士課程に占める女性の割合

大学院博士課程在籍者に占める女性の割合は1990年代半ばに50%に到達し、1999年以降は60%程度を推移している。

図表 2-15 博士課程における女性の割合

医学薬学系専攻の大学院博士課程在籍者及び女性比率



出典 : Swedish National Agency for Higher Education(Högskoleverket) (2008) *Women and men in higher education*, p. 68

③ 職位別の女性大学職員数

大学教授に占める女性の割合は 18%となっており、他の研究・教育従事者と比較し低い水準となっている⁸。女性の割合が高い職位は「講師 (57%)」、「客員講師・パートタイム教員 (48%)」等であり、教授と上級講師を除く他の職位に女性の占める割合は 4 割を超えている。

図表 2-16 研究・教育従事者の男女比 (2007 年) 単位：人

職種	女性	男性	合計	女性の割合
教授	804	3,700	4,504	18%
ポストドクター研究者	404	562	966	42%
上級講師	2,778	4,410	7,188	39%
講師	4,035	3,100	7,135	57%
客員講師/パートタイム教員	439	471	910	48%
その他の研究・教育職員	2,317	2,733	5,050	46%
技術者/事務員 (但し研究・教育活動を行っている者)	839	1,054	1,893	44%
合計	11,616	16,030	27,646	42%

出典 : Swedish National Agency for Higher Education(Högskoleverket) (2008) *Women and men in higher education*

⁸ スウェーデンの大学教員制度は日本における助教、講師、准教授、教授という明確なキャリアパスがある制度ではなく、ポストドクター研究者や講師、上級講師の職にある研究者が任期付きのプロジェクト研究員として研究を継続し、そのなかから少数の研究者が終身職である教授職に就く制度である。(国内ヒアリングより)

④ 専攻分野別の女性大学職員数

分野別にみると、科学技術分野の女性の教授の比率が最も低く 8%に留まっている。他方、保健科学分野では女性の教授の割合が 71%となっている。

図表 2-17 大学教授の分野別男女比 (2007 年)

	女性	男性	合計	女性の割合
社会科学/法律	166	628	794	21%
科学技術	74	853	927	8%
人文科学/宗教	175	426	601	29%
医学/歯学/薬学	166	794	960	17%
自然科学/数学	110	787	897	12%
農学/獣医学	37	148	185	20%
保健科学 (Health Science)	52	21	73	71%
その他	24	43	67	36%
合計	804	3,700	4,504	18%

出典: Swedish National Agency for Higher Education(Högskoleverket)(2008) *Women and men in higher education*

(2) 研究分野における女性の参画を阻む障害

研究職については、女性の参画は盛んであるが、教授職に就く女性は未だ少数であるのが実態である。現状では、博士研究員（スウェーデンでは博士課程在籍者は研究者として扱われ給与も支給される）における女性比率は高く、任期付きのプロジェクト研究に従事する女性も多いとされるが、一方で、教授職等の終身的な研究職については女性の比率は高くない（上述の任期付きプロジェクト研究を反復して研究職を継続していく研究者等が多く存在する）。ただし、スウェーデンにおける研究職におけるゴールは必ずしも「教授職」がゴールとはいえないため、一概に女性の参画が遅れているとはいえない⁹。

(3) 研究分野の参画に関する取組

女性研究者の参画に係る支援は、全般的な取組に準ずる形で行われており、大学や研究機関が実施する取組の中には、差別法に基づく男女平等推進のためのアクションプランなどが含まれている。

例えば、スウェーデンの医科系大学であるカロリンスカ研究所 (Karolinska Institutet) では、3年ごとに職員及び生徒の男女平等確保に向けた行動計画を策定している。策定にあたり、職員（教授、トップ層に占める女性の割合）、給与に関する調査を行い、それぞれの調査結果から得られた情報（男女間での教授数、トップ層に占める割合の違い、給与水準の差等）を基に、具体的な計画及びそれらの実施主体を策定している。

⁹ 国内有識者ヒアリングより。

図表 2-18 男女平等の確保に向けた2003年-2005年のアクションプランの例
(カロリンスカ研究所のケース)

活動内容	責任者	実施方法
雇用環境/研究環境の改善	男女平等担当者	全職員及び博士課程に在籍者に対し、男女平等の確保に向けた職場の環境に関するインタビューを実施。 すべての職員が仕事と育児を両立することができるよう配慮を行う。 (例：ミーティングの時間設定、育児休暇取得中の情報提供の強化)
採用/昇進	研究科長	各研究科の職員数の男女比が最低でも6:4になるよう配慮を行う。 各研究科における主導的な役割を担う職員 (leading position) の男女比が最低でも6:4になるよう配慮を行う。
給与水準	研究科長	教授、研究助手、研究者、技術者の給与の差を分析し、公平性を担保する。

出典： Karolinska Institutet (2007) *Action plan for Gender Equality and Diversity among students and staff at the department of Medicine year 2005 – 2006*

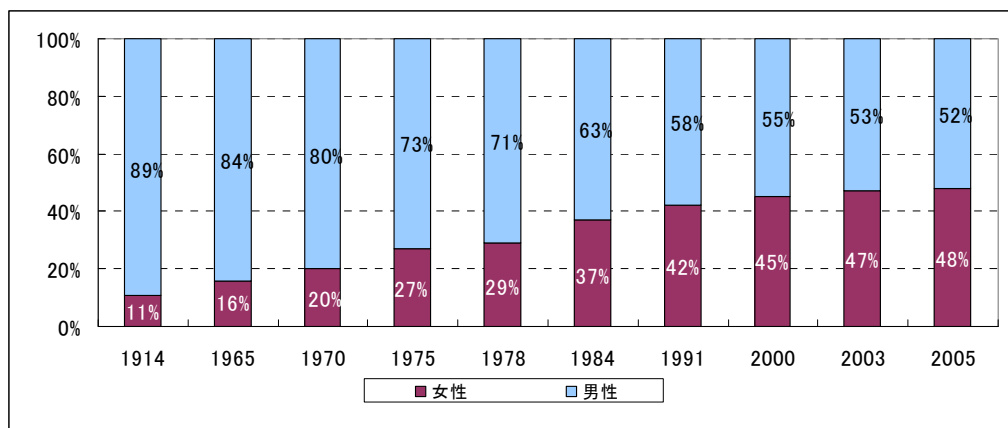
4. メディア分野への女性の参画

(1) メディア分野における女性の参画の実態

① ジャーナリストに占める女性の割合

メディアに占める女性の割合は増加傾向にあり、1970年代は30%前後であったものの、2005年には48%とほぼ半数を占めている。現在ではスウェーデンジャーナリズム協会(SJF)の会員の45%が女性となっている。

図表 2-19 スウェーデンにおけるジャーナリストの男女比の推移



出典: Monika Djerf-Pierre (2007) “The Gender of Journalism The Structure and Logic of the Field in the Twentieth Century”, Nordicom Review, Jubilee Issue 2007

注) スウェーデンジャーナリズム協会 (SJF) に加盟しているジャーナリストの数値。

(2) メディア分野における女性の参画を阻む障害

スウェーデンのジャーナリストに占める女性の割合は、2005年時点で48%であり、ジャーナリストは女性の参画が比較的進んでいる職種といえる。ただし、メディア企業における指導的な地位に就く女性の割合は、雑誌(59%)、公共ラジオ・テレビ(44%)、新聞や特殊機関誌、商業ラジオで15%とメディア内部の業種によって大きな懸隔を見せている¹⁰。

スウェーデンでは、ジャーナリストになるために専門的教育課程を持つ大学学部や国民高等学校(Folkhogskola)¹¹において教育を受けることが求められているほか、一旦就職し

¹⁰ Monika Djerf-Pierre (2007) “The Gender of Journalism The Structure and Logic of the Field in the Twentieth Century”, Nordicom Review, Jubilee Issue 2007

¹¹ 国民高等学校は、19世紀にデンマークの思想家グルントヴィが、18歳以上の成人を対象に大学教育や職業訓練から離れた、人間教育の場としての自由な学校を提唱し、教師と生徒が自由にディスカッションしながら学ぶ学校として成立してきた。国民高等学校の枠組みは、北欧諸国にも影響を与え、各国で成人学校が設立され、現在に至る。各学校はそれぞれ音楽、国際政治、コンピューター、数学などその学校の特徴となるテーマを持ち、学習期間は4週間から24週間と各種ある。学校は寄宿舎を持っており、そこに宿泊して学ぶことが多い。授業料・寄宿料とも有料だが、国からの補助があるため、経済的負担は少なく済むようになっている。職種の変更やキャリアパスの変更、再チャレンジなどの面で重要な機能を担っている。

社会経験を積んでからジャーナリストに転向する者も多いため、様々な背景を持つ志願者を受け入れる土壌が醸成されており、こうした養成過程からも、ジャーナリスト職に就く「入口」における男女差は比較的少ないと予想される。ただし、各企業内での昇格については依然として男女差が存在するものと思われる。

また、メディア業界には、新聞、出版、テレビ・ラジオ等の放送等、異業種といえるほど働き方の異なる多様な職種が含まれている。また、各企業内においても、記者や製作者、事務職等、働き方が大きく異なる複数の職種を抱えている。こうした業界の構造から、特に報道などは外発的な要因により労働時間が拘束される可能性が高く、こうした仕事の特性が女性ジャーナリストにとっての「見えない壁」となり、指導的地位への昇格を妨げている可能性がある。

(3) メディア分野の参画に関する取組

メディア分野を対象とした個別の取組は実施されておらず、各企業は機会均等オンブズマンの指導のもと、男女平等計画策定等、全般的な取組に準ずる形で女性の参画に向けた支援を行っている。

(4) 女性の人権を尊重した表現の推進のための取組

① プレス・オンブズマンにおける取組

1969年に制度化されたプレス・オンブズマン制度（Press Ombudsman）は、報道された人物の人権が傷つけられた場合は、第三者の立場で裁定し、報道された人物の人権を保護することを主な役割としている。同制度はジャーナリスト組合等、メディア関連団体が財政面も含めて運用する制度で、市民に対する報道被害の抑止、人権・プライバシーの保護と同時に、自主規制によって「報道の自由」を担保することが狙いとされている。

20世紀初頭には報道に関する仲裁機関である「報道評議会（プレス・カウンスル）」が既に存在していたが、報道による人権侵害が批判を浴び、法規制の動きが浮上したことを受けて、メディアによる自主規制のひとつとして、評議会を補うプレス・オンブズマン制度が導入された。こうした観点から、性差別的表現についての訴えを受け、是正に向けた取組を実施している。

スウェーデンにおける他の多くのオンブズマンは政府からの任命であるのに対し、プレス・オンブズマンはメディア業界が自主的に設置した民間機構であるという特徴を有している。このため、報道評議会の下にプレス・オンブズマンが設置されるという、他のオンブズマン制度と比較し変則的な構成となっている。

II. スウェーデンにおける取組と日本への示唆

文京学院大学准教授 藪長千乃

1. はじめに

2007年のスウェーデンにおける女性の労働力率¹²は81%であった。男性が87%であったことと比べるとやや低い。一方、労働力に該当しない人たちのその主な理由は、学業（女性5%、男性3%）、疾病（女性9%、男性6%）であった。いわゆる専業主婦／夫（家庭の雑務に従事）は、女性2%、男性0%であった。[Statistics Sweden, 2008; 51] 専業主婦のほとんどいない国である。

また、国連開発計画が発表したジェンダーエンパワメント指数では世界1位（2009年）[UNDP, 2009]、世界経済フォーラムの発表したジェンダーギャップ指数では世界4位（2009年）[World Economic Forum, 2009]に位置付けられた。世界の中でも男女間の経済的格差、能力活用機会の格差が小さい社会といえるだろう。

このような比較的機会均等な社会を築いている背景・理由のうち、ここでは主なものを三つあげたい。一つには、1920年代に生まれた「国民の家」の思想である。貧しかった後発工業国家の不利を克服するために、かぎりある資源を連帯の精神で分かち合う「国民の家」の建設を目指した[岡沢, 1994; 31]。ここで示された基幹理念の一つである平等・公正、安心感・安全が、すべての国民を対象とした普遍主義的な福祉社会の基盤整備へとつながった。

二つ目に、この福祉社会が女性を組み込むかたちで整備されていったことである。普遍主義的福祉社会では、膨大な労働力と財源が必要である。福祉社会構築を進めるための、労働力・財源の主な提供者となったのが女性であった。女性は介護・保育サービス提供の主な担い手となり、これらの福祉サービスが整備されることで女性が家の外で働くことがさらに可能になっていくという相互作用が働いた。しかし、福祉環境整備の主な財源となる税収をできるだけ多く確保するために、政府は労働環境を整備し完全雇用を目指すとともに、税率を引き上げる。そのため、可処分所得が少なくなることも、女性も働いて収入を得ることへの大きな動機となった。完全雇用のための労働市場政策が多く多くの市民に労働市場への参入を比較的容易にし、高い税率を可能にする。その税収の多くが福祉サービスの提供へ向けられる。そうやって整備された保育・介護等のサービスがこれまで家の中で保育や介護をしていた女性たちを労働市場へと結びつけた。

三つ目は、少子化と高齢化の進行である。1970年代の少子化傾向の深刻化は出産・育児休暇の拡充へつながり、高齢化の進行は介護の社会化を促した。さらに、ひとりの女性が産む子どもの数が減り、寿命が延びたことも、女性の積極的な社会参加・労働参加を促す

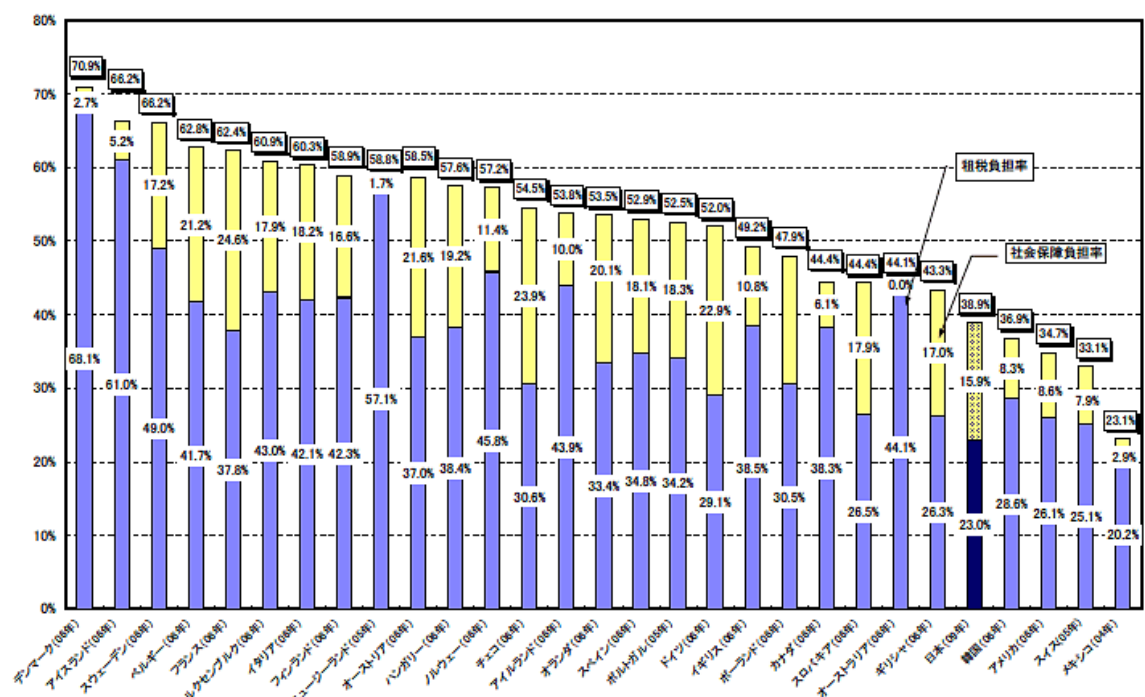
¹² 20歳から64歳人口のうち、職に就いているかまたは求職中（失業者）である者の割合。

ことにつながった¹³。このタイミングが、ちょうどウーマン・リブ（第二波フェミニズム）の波、そして好況期と重なったことも一因となった。世界的な女性運動の波とともに、女性には不足する労働力を補う貴重な存在として、社会への参画を期待された。

つまり、高福祉・高負担型の福祉国家の形成が、人口構造の変動や経済環境の変化などに後押しされ、女性を男性とともに社会へ参画する重要な存在へと押し上げていったと言えるだろう。

実際に、スウェーデンの国民負担率は、先進諸国の中でも高い水準にある。図 2-20 は経済協力開発機構 OECD 加盟国における国民所得に占める税+社会保障費の割合（＝国民負担率）を示したものであるが、スウェーデンはデンマーク、アイスランドに続く高率（66.2%）を示している。これだけの負担があれば、夫婦が共働きをせざるを得ない。しかし、高度な所得再分配、普遍的で包括的な福祉サービスの提供が生活への安心感をもたらしている。

図表 2-20 OECD 諸国の国民負担率（対国民所得比）



(注1) 国民負担率は、租税負担率と社会保障負担率の合計。
(注2) 日本の 09 年度の計数は見通しである。なお、最新の実績値では、租税負担率が 24.8%、社会保障負担率が 15.2%であり、これらを合わせた国民負担率は 40.0%となっている(2007 年、内閣府「国民経済計算」等)。
(注3) トルコについては、計数が足りず国民負担率が算出不能であるため掲載していない。
(原出典) 日本: 平成 21 年度予算ベース、諸外国: OECD “National Accounts 1995–2006” 及び 同 “Revenue Statistics 1965–2007”
(出典) 財務省ホームページ「税制ホームページ 国際比較に関する資料(平成 21 年 10 月現在) <http://www.mof.go.jp/jouhou/syuzei/siryou/hikaku.htm>

¹³ ノーベル平和賞を受賞したアルヴァ・ミュルダールは、一人の女性が子どもを産む数の減少と寿命の伸びのために子育てを終えた女性その後長い人生を無為に過ごすことに着目し、職業生活と家庭の両立を主張した。(アルヴァ・ミュルダール、ヴィオラ・クライン著『女性の二つの役割』(Women’s Two Roles. With V. Klein. Rev. ed. London: Routledge & Kegan Paul, 1968))

2. 機会均等社会

(1) 基幹理念としての機会均等

前項でみたように、スウェーデンは女性を重要な労働力として活用しながら、発達した福祉国家を形成してきた。しかし、結婚や出産、家事・育児・介護は、労働市場では女性の抱えるリスクとしてみられやすい。なぜ、スウェーデンでは女性の社会参画を高い水準で維持できるのだろうか。スウェーデンでは、機会均等を政策の基幹理念の一つとしている【岡沢憲英, 1994年: 31-37】。その理由と機会均等政策の目標を政府は次のように述べている。

なぜ、機会均等か？

国家が成長し、発展していくためには、国民全体の知識や能力を生かすことが必要である。そのためには、性別にかかわらず一人ひとりの個人が、自分の才能をもっとも生かせる場所で伸ばしていく機会を得られるようにすることが重要である。それゆえ、両性の機会均等は、成長のために重要な要素である。【Statistics Sweden, 2008: 12】

機会均等政策の目標 スウェーデンにおける機会均等政策の最終目標は、女性も男性も、社会と自らの生活において同等な力を持つことである。機会均等は、スウェーデンにおいて進歩しているとはいえ、達成したとはいえない。政府は、権力と資源の偏りを維持するシステムを、ジェンダーの視点に基づいて、変えていくことを目指している。機会均等政策の基盤の一つは、女性も男性も同様に経済的に自立することである。たとえば、女性も男性も仕事を心得て自律のために同じ条件を整えなければならない。これは、仕事を心得て、働き続け、キャリアアップし、仕事と家庭を両立させるために、同じ機会があることを意味している。職業生活をどのように過ごすかは、生活全体をどのように過ごすか、毎日の活動をどのようにやりくりするかとかかわっている。女性も男性も仕事と家庭を両立できるようになるべきである。女性への暴力は最重要課題である。女性も男性も身体の維持について同じ権利と機会を持たなくてはならないし、すべての国民は暴力や攻撃で支配される恐怖なく生活することができるべきである。【Statistics Sweden, 2008: 12-13】

(2) 機会均等の意味

量の均等、質の均等

このような機会均等を、スウェーデン政府は二つの意味からとらえている。量の機会均等と質の機会均等である。

量の機会均等 (quantitative gender equality) とは、たとえば、教育、仕事、余暇、地位など社会のあらゆる活動が女性と男性の間で、平等に分配されていることを指している。集団の6割以上を女性が占める時に女性が支配的であるという。同様に、集団の6割以上を男性が占める時、男性支配的であると呼ぶ。

これに対して、質の上での機会均等 (qualitative gender equality) とは、女性と男性の知識、経験、価値に、同じ比重が与えられており、社会のすべての領域をより豊かにする

ために方向性を定めるために使用されていくことを意味する。[Statistics Sweden, 2008]

例えば、ヨーテボリ大学では、両性の機会均等のために、質量の両面からの取組を主眼においているという。ここでの量の均等とは、賃金や労働条件、昇進などの場面での機会均等である。ヨーテボリ大学では、さまざまな組織の少なくとも 40%以上がどちらかの性であることを量的な機会均等と定義している。一方、質的な機会均等は、組織の規範、価値、展望に焦点があてられる。これらは、昇進のプロセスや研究方針の戦略的設定において実現のために取り組まれようとしている。[Göteborgs Universitet, 2010]

機会均等と平等

また、機会均等 (gender equality; jämställdhet) という言葉は、必ずしも平等 (equality; jämlikhet) を意味するものとしては使用されていない。機会均等は、主に男女間の関係を表す言葉として使用され、平等は、社会におけるすべての個人や集団について使用されるより広い概念を指して使われる。この考え方の根底に横たわっているものは、すべての人は、性、民族の出自、宗教、社会的階級にかかわらず、同じ価値を持っているという考え方である。機会均等は、平等の重要な基盤の一つとして考えられている¹⁴。[Statistics Sweden, 2008: 5]

2008 年の機会均等法が差別法へと改正された背景には、このような広く平等を統合的に推進する考え方があった。

(3) 機会均等社会の実際

では、実際に機会均等とはどのようなことだろうか。いくつかのキーファクターをあげてみよう。[Statistics Sweden, 2008: 7]

- 2007 年の 20 歳から 64 歳の女性の労働力率は 81%、男性 87%。(1970 年には、女性 60%、男性 90%であった。)
- 2007 年の女性就業者の 50%が公的部門で、50%が民間部門で就業。(1970 年には、公的部門 42%、民間部門 58%であった。)これに対して男性は公的部門 18%、民間部門 82%であった。(1970 年には、公的部門 21%、民間部門 79%であった。)
- 1 歳から 6 歳までの自治体保育所を利用する子どもの割合は 86%。(1972 年には 12%であった。)
- 2007 年の男性の親休暇取得 (親手当受給) は 21%。(1974 年には 0%であった。)
- 2008 年の女性国会議員比率は 48%。(1973 年は 15%であった。)

1970 年代初頭と対比させてみると、状況が大きく変わっていることが分かる。実際に、機会均等社会の実現へ向けて足を踏み出したのは 1970 年代のことであった。図表 2-21 は、機会均等社会の実現に寄与したと考えられる主な出来事である。

機会均等の大きな原動力となったのは、1971 年の配偶者分離課税方式、1974 年の親保険の導入、そして 1970 年代にはじまる保育サービス利用の普及である (調査編参照)。それ

¹⁴ スウェーデン語版 På tal om kvinnor och män - Lathund om Jämlikhet 2008 も参照。

までの夫婦合算式の課税方式から、専業主婦のメリットが得られない個人単位の課税方式へ転換したことで、女性の経済的自立が強く意識されるようになった。そして、180日間の出産・育児休暇（90%の所得保障）を取得できるようになったことが、出産による退職を縮小させた。保育サービス利用環境の整備が仕事と家庭の両立を可能にし、女性が子どもを産み育てながら職業生活を実現することが現実的なものとなった。

図表 2-21 機会均等社会へのあゆみ

1921年	国政選挙における女性参政権、夫婦間の法的地位の平等が認められる。
1922年	初の女性国会議員
1927年	公立中等学校に女子生徒の入学が認められる。
1935年	男女平等の国民基礎年金制度導入
1947年	初の女性大臣、中央政府における同一労働同一賃金原則の導入
1950年	子どもの保護者の権利が両親いずれにも認められる
1960年	勤続5年以上の職員に対する男女別賃金制の廃止に関する労使合意
1971年	配偶者分離課税方式（個人別課税制）の導入
1974年	親保険の導入。出産・育児休業中（親休暇期間中）の手当を保険で賄うとともに、親休暇を両親で共有できるようになった。
1977年	雇用機会均等原則を労使合意
1979年	6歳以下の子どもの親へ労働時間の短縮制度を導入
1980年	雇用機会均等法導入。雇用における性差別を禁止。学生ローンにおける配偶者の収入認定を廃止。地方自治体における機会均等。第一子への王位継承権が認められる。
1982年	すべての形態の女性に対する暴力への罰則規定。姓の選択制度導入。
1983年	軍隊を含むすべての雇用機会均等の労使合意
1985年	政府系企業における雇用機会均等の労使合意
1987年	同棲法
1995年	ママ／パパの月導入

[Statistics Sweden, 2008; 8-12]から筆者作成。

(4) 課題

しかし、課題も残されている。パートタイム労働者の多くは女性である。2007年の雇用労働者のうち、女性の35.0%はパートタイム労働に従事している。これに対して男性でパートタイム労働に従事している割合は9.6%であった。原則としてパートタイム労働とフルタイム労働による労働環境の違いはないとはいえ、女性の所得が男性よりも低い一因となっている。

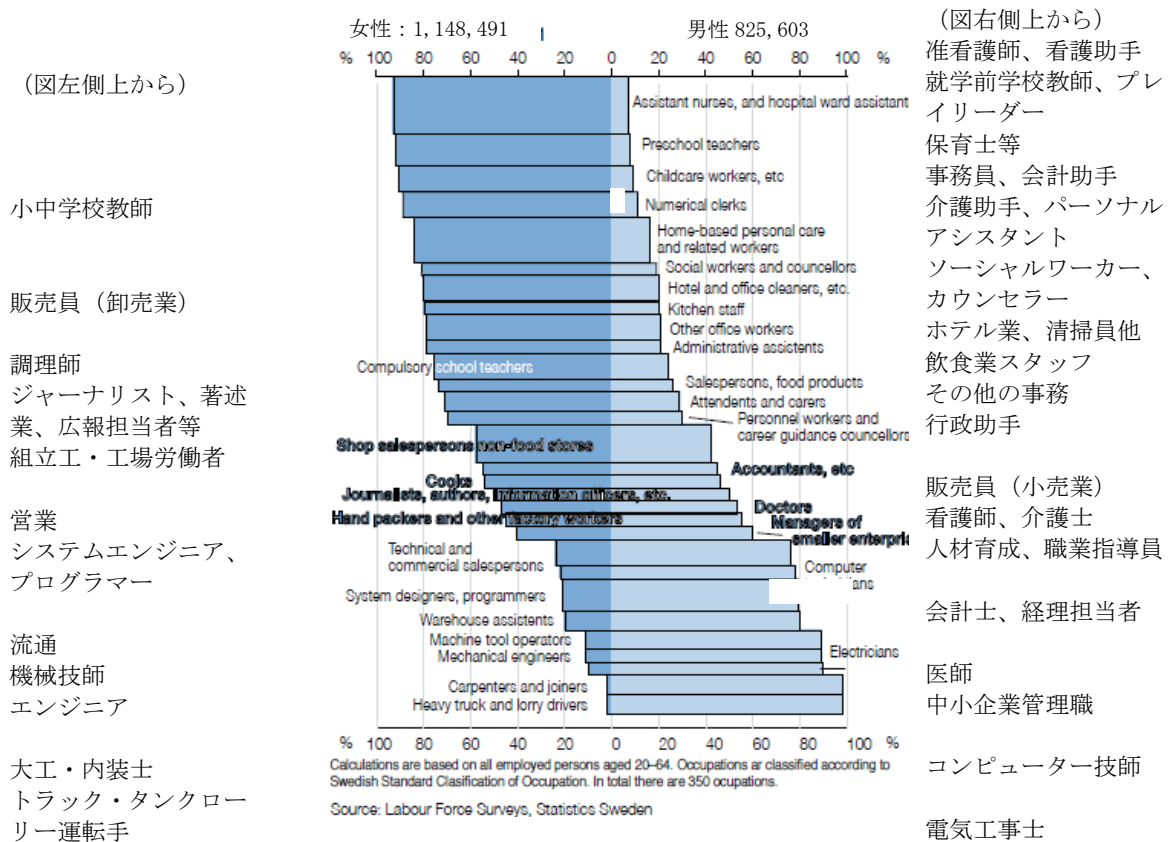
また、職業による男女間のすみ分けもなかなか解消されていない。女性と男性が均等な割合で働いている職業（職場の男女比がそれぞれ40~60%以内の職業）に従事している女性は18%しかいない。また、男性の30%は男性が9割以上を占める「男職場」で働き、女性の25%は女性が9割以上を占める「女職場」で働いている。(2007年)

看護助手、保育士は女性が9割以上を占める女職場である。一方、トラックやタンクローリーの運転手や大工は、95%以上を男性が占める圧倒的な男職場である。

この中で、医師、ジャーナリストは、男性と女性の割合がいずれも6割以内に収まるバランスのとれた職業である。(2007年) [Statistics Sweden, 2008: 64-65]

図表 2-2 2 職種別男女比 (2007年)

30大職業 2007年



3. 専門的職業への女性の参画

(1) 機会均等に関する概況－現地ヒアリング調査から

スウェーデン現地調査では、機会均等に関する全体的な動向を把握するために統合平等省において聞き取り調査を行った。統合平等省の見解では、機会均等の進まない領域として、民間企業における雇用と大学教授ポストが挙げられるとのことであった。実際に前項でもみたように、女性雇用の半分は公的部門に属し、公的部門が女性雇用を支えているといってもよいだろう。一方、今回のテーマである専門職への参画については、医師、ジャーナリストは機会均等の進んだ職業であるが、大学教授は遅れをとっているようである。

一方、差別オンブズマンの聞き取り調査からは、機会均等の状況は、職業分野よりも事業所規模による違いが大きいという指摘があった。これは、職業への女性の参画というよりも、職場環境に着目したコメントと言えよう。事業所規模の大きい職場では、休暇の取得や休職の交代要員の確保や、人事異動が比較的容易に行え、機会均等が制度的に定着している。一方、事業所規模が小さく経営が安定しない職場では、こうした労働環境の整備が難しい場合もあるということであった。

以下、各専門職の分野ごとに聞き取り調査の結果及び補足的に調べた内容を提示し、さらに次項でそこから得られる示唆を検討したい。

(2) 医療分野における機会均等－医師を中心に

スウェーデンでは、医師の約 85%は広域自治体¹⁵の病院や診療所の勤務医として公共部門で働いている。民間部門の医師は、企業（産業医）・研究所等への勤務（8.6%）や独立開業医等（6.9%）があげられるが、その割合は合計でおよそ 15%である [Sveriges läkerförbund, 2009]。分野または勤務地によって医師不足が起こっていること、また今後 10－15 年間に団塊の世代の医師が大量に引退することが予測されていることから、医師の確保が急がれている。

労働契約では、通常、雇用期間と職務内容、労働時間、休暇、社会保険、緊急呼び出し及び当直とその手当が定められる。医師の賃金、労働条件も中央交渉によって決められる場合が多い。ただし、個別の賃金は、職位・職責、能力、キャリア及び労働市場の状況によって変わるため、個人によって異なる。しかし、中央交渉では最低賃金として定めるため、それ以下の賃金となるおそれは低い。

雇用保護法は、原則として公的部門、民間部門の両者を含むスウェーデンのすべての雇用労働者を対象としている。その中心的な部分は、雇用期間は、特別に合意をしていない限り、期間を限定されないことにある。雇用者からの解雇は、合理的な理由がある場合ま

¹⁵ スウェーデンでは、地方自治体は基礎自治体と広域自治体に分けられる。基礎自治体は初等教育、社会福祉サービスの提供ほか、住民への基礎サービスの提供の多くを担う。高齢者・障害者に対する看護・介護の提供も所管する。これに対し、広域自治体は、主に医療の提供を担う。広域自治体による医療の提供は3つのレベルに分かれている。すべての住民の疾病予防・保健及び入院の必要のない治療や一般的な治療を担当する一次・外来治療、原則としてすべての疾病に対応する広域自治体による病院、さらに特別な疾病等を担当する広域医療圏である。 [Swedish Medical Association, 2005]

たは解雇通告から解雇までに定められた期間を確保する場合にのみ可能である。

医師の労働組合の機能を持つスウェーデン医師組合 *Sveriges läkarförbund* には、医師の約 90%が加入している。スウェーデン医師組合は、中央交渉団体として、団体交渉にあたるほか、会員へ賃金及び労働条件の情報提供をしている。現在、医師組合に加入している医師の 46%が女性である。医師の年齢段階別男女比をみると 20 歳代、30 歳代の女性割合が高いことから、今後女性医師が男性医師よりも多くなることが予想されている。医師の 85%が公的セクターに従事する雇用者であることが、医師の労働環境の機会均等を大きく進めてきたと考えられる。しかし、より細かく見て行くと、診療分野では男女比に大きな違いがみられる（調査編参照）。医師組合での聞き取り調査では、当直、緊急呼び出し体制の多い分野は男性医師が多く、女性医師はこうした分野へはなかなか進まない傾向がみられるという指摘があった。つまり、家庭生活にもたらす影響が多い分野で女性医師の従事がすすまない。これは、統計データでは直接目に見えない部分となりやすく、女性の参画の「見えない」ハードルになっていると考えられる。

（3）研究分野における機会均等—大学教員を中心に

2007 年にスウェーデンの大学・高等教育機関における研究・教育職にいる 28,000 人のうち、女性は 42%を占める。この数字は 20 年間で 14%上昇した。

2006/7 年度における大学入学生の 57%、在籍生の 61%、卒業生の 66%が女性であった。博士課程への進学者に占める女性の割合は、1980 年代半ばに約 30%であったのが、2004 年には 50%近くへ達したが、2007 年には 46%まで下がっている。講師では、57%、上級講師では 39%を女性が占めた。しかし、教授ポストの女性は 18%にしか満たない。

1990 年代以降、大学・高等教育機関では機会均等へ向けた改革が行われた。その代表的なものが *Tham professorships* 事業である¹⁶。この事業では、*アフーマティブ・アクション*の導入の結果、1996 年から 98 年の間に 30 人の女性教授が新たに任命された。
[Högskoleverket, 2008: 75]

一方、ヨーテボリ大学 *Göteborgs Universitet* での聞き取り調査では、EU 加盟に伴う大学改革で、教授のポストそのものの任用資格が見直され、教授ポストを得やすくなったことも、結果的に機会均等につながったという説明があった。これまでごく限定的、権威的なポストとして男性が占めることが多かった教授職に、第二、第三の席が用意されたことで、女性にもチャンスが巡ってきたという。ただし、1999 年に全国的に実施された昇進制度の改革では、上級講師から教授へ、講師から上級講師への昇進制度が導入されたが、男女比には影響がなかったという結果がでている。 [Högskoleverket, 2008: 85]

最終的に、1997 年から 2007 年までの間に、女性教授職は、7%から 18%まで増えた。しかし、課題も多い。一つは、大学教育までは女子学生の割合が高いにもかかわらず、そ

¹⁶ 当時の教育相カール・タム Carl Tham の主導で実施された。当時、教授ポストの 93%が男性で占められており、この事業で女性教授たちは、女子学生や研究者たちを支援しながら彼女たちのロールモデルとなること、新たな研究分野を開拓すること、各研究分野において支配的な男性の解釈に（新たな視点で）挑戦することを期待された。 [Lundverg, 2009: 26]

の後の課程で多くの女性が脱落していく「水漏れパイプ leaky pipeline」と呼ばれる現象である。職位が上がれば上がるほど女性の割合が下がっていく傾向は明らかで（調査編参照）、特に一つしかないポストは男性支配的になる¹⁷。高等教育分野は「スウェーデン的でも機会均等でもない」。[Högskoleverket, 2008: 10]

このような傾向に対して 2007 年に提出されたキャリアの質に関する政府報告書では、アカデミックなキャリアにおける機会均等は欠くことのできない要件の一つであることを指摘している。報告書では、博士課程を修了した者が教員となる前に 2 年間の導入期間を設けること、ポスドク研究フェローのポストを准上級講師へ置き換えていくこと、准上級講師は准教授の任用候補者として検討されるべきこと、高等教育機関は特定の人材を教授として招聘することができること、そのときにジェンダー・バランスが取れていない場合は少数のジェンダー側の任用が奨励されること、及び、期限付き任用の禁止が提案された。[Högskoleverket, 2008: 87-88]

一方、ヨーテボリ大学では、すべての職種でいずれの性も 40%以上を占めることを目指している。2010 年 1 月の時点で、二人の副学長のうち一人は女性である。また、学部長、学科長、研究所長などの研究職のリーダーポストでは、2005 年から 2008 年までの間、女性の占める割合は、39%から 41%の間で推移した。しかし、大学の教授ポストにおける女性の占める割合は、2005 年から 2008 年までの間に 20%から 23%まで上がったのみである。一方、事務系、技術系、図書館職員では男性が 30%に満たない。

ヨーテボリ大学では、2007 年から 2010 年の 4 年間の大学運営戦略 the Göteborg university strategic plan for 2007-2010（2006 年 10 月策定）の中で、次のような機会均等のための最重要目標を定めている。

- ハラスメントの解消と予防：ハラスメント、公的行為、差別を受けた人へのサポート体制、職員の能力向上とこれらの領域でのセミナーや履修のサポート。心理社会的に快適な職場環境の形成
- 職員補充と能力の向上：職員を採用するときに、その情報をより詳しく、より広い範囲を対象に募集する。
- 職場環境：女性も男性も平等にキャリアを追求できる研究・労働環境の整備。これには学位（PhD）取得や雇用労働と育児の両立のための環境整備が含まれる。また、親休暇取得中の職員も他の職員と平等な労働交渉権を持つ。新規採用職員への導入研修、メンター制度の導入、リーダーシップ研修の実施。性別、トランスジェンダー、エスニシティや文化、年齢等による差別を、すべての学部、授業、広報、職場で禁止する。
- 授業科目とプログラム：性別にかかわらずすべての学生を平等に処遇する。学業環境、授業、試験などで、性差別を排除できるよう配慮する。たとえば、試験の際に氏名を伏せることなどが挙げられる。また、選抜等において、少数派グルー

¹⁷ 例えば、大学の理事会メンバーは男女比がほぼ均衡しているのに対して、副学長職の女性割合は 41.7%、理事会の議長は 38.9%、学部長職は 21.7%であった（2006 年）。[Högskoleverket, 2008: 86-87]

ブ出身の学生数を増やすことに配慮する。

(4) メディア分野における機会均等—ジャーナリストを中心に

スウェーデン・ジャーナリスト組合 (Svenska Journalistförbunde) への加入者数のうち、女性は、2005 年現在で 48% を占めている。1970 年代以降、女性の労働市場進出が進むのと同時にジャーナリズムの世界でも女性が増えたという。ジャーナリスト組合での聞き取り調査では、平均的な労働時間は 35、6 時間程度とのことであった。

メディア別にジャーナリストの女性割合をみていくと、雑誌 (62%)、公共ラジオ (60%)、公共テレビ (55%) で女性が多く、民間ラジオ・テレビ (37%)、タブロイド紙 (38%) で女性が少ない (2005 年)。また、トップの地位を占める女性の割合は、雑誌 (59%)、公共ラジオ・テレビ (44%) では 4 割を超えているが、新聞や特殊機関誌、商業ラジオでは、15% をにとどまっている (2001 年)。全体で、CEO の 89%、編集長・部門長の 3 分の 2 が男性である。[Djerf-Pierre, 2007: 95]

ジャーナリスト組合の見解によれば、特に報道関係では仕事と家庭の両立は難しいという指摘があった。主要テレビ、新聞社のデスクを女性が務めていることは少なくないが、家庭を持たない場合が多いという。また、育児休暇後の両立が難しいことが、女性の見えない壁となっているという。労働時間は短く見えるが、女性の場合は仕事を家に持ち帰るケースが多く、それが統計に反映されていないという。つまり、統計では見えない部分に女性のハードルがある。

また、1990 年代以降の変化も重要である。2005 年のメディア別ジャーナリストの男女比は、1989 年以降大きく変化した。1989 年の時点では、雑誌の女性ジャーナリスト割合は 65% であり、2005 年の状況とほとんど変わらないが、公共ラジオ (26%)、公共テレビ (24%)、地方紙 (29%)、都市部朝刊紙 (25%) では、1989 年から 2005 年の間に女性の割合は 14% から 34% の伸びをみせている。一方、民間ラジオ・テレビでは、1999 年に 52% を占めていたにもかかわらず、2005 年には 37% まで下がった¹⁸。タブロイド紙も女性割合が縮小している。女性専門誌などの雑誌は女性割合が固定化されているが、ターゲットや内容が限定されない分野では、特に民間メディアで女性の就業機会が小さく、機会均等は公共メディアでしか確保されにくいという状況を示している [Djerf-Pierre, 2007; 93]。同様の傾向が、ジャーナリスト組合での聞き取り調査においても指摘された。良好な労働環境が確保される実質的な機会均等 (スウェーデンスタイルの仕事と家庭を両立させる働き方) は、90 年代以降、EU 加盟、経済市場のグローバル化とともに、特に民間メディアで薄れているという。

¹⁸ 1989 年のデータはみあたらない。

4. 日本への示唆

(1) 機会均等の全体像

これまで見てきたように、スウェーデンは機会均等が世界で最も進んだ国の一つといえるだろう。統計上の機会均等を量的な機会均等とすれば、質的な機会均等、つまり実質的な機会均等までも視野にいれて、実現を目指している国である。

これは、高福祉高負担社会の建設過程で、高負担を可能にするために労働環境を徹底的に整備してきた結果といえるだろう。この高福祉高負担社会の基幹理念の一つに、平等・公平があった。負担も平等であれば、サービスも平等である。国会議員も例外ではない。雇用労働者として、出産・育児休暇の取得とこれに伴う手当の受給を含め、労働環境は原則として変わらない。医師も同様である。職業や社会的地位に基づく特権はできるだけなくしていく。こうして、多くの場面で・分野で平等・公平と、機会均等が浸透してきた。しかし、前項でみたように、限界・課題も残されている。

(2) 課題1：市場経済のグローバル化の中で

スウェーデンは、1995年にEU加盟へ加盟した。EU域内での労働力移動の自由化等がスウェーデンの労働市場へ与えた影響は大きい。これまでの高福祉高負担型国家は、労働力の移動の自由化によって維持が難しくなった。税率の高さを忌避する市民の流出と高福祉を期待する福祉難民の流入は常に懸念されてきた。また、域内競争の自由化によって、女性雇用の大きな支え手であった公的部門がサービス提供事業者として競争にさらされることになった。公共サービスの民営化が加速度をつけて進んでいる。

一方、EU加盟のきっかけともなった東西冷戦の終結に伴う市場経済のグローバル化も深い影響を与えている。市場における競争の激化は、これまでのスウェーデン的な機会均等理念を捨てないと競争できない局面に差し掛かった。短時間労働、快適な職場環境、手厚い社会保障給付への雇用主拠出が企業に負担としてのしかかる。このようなプレッシャーの中で、仕事至上主義が少しずつ浸透するかもしれない。そのとき、女性は労働力として不利な状況に陥ることが考えられる。

(3) 課題2：見えないハードルとガラスの天井¹⁹

各専門職組織での聞き取り調査からは、統計上には現れにくい、つまり「見えない」ハードルや「ガラスの天井」の問題が見えてきた。

たとえば、医師は、オンコール体制、長時間の手術の多い外科、宿直の多い科など、労働環境を整えることが難しい職場で女性が少ない。大学教授は、長い間いわゆる講座制によって極端に限定されたポストを争ってきたが、そこには女性の入る余地がほとんどなか

¹⁹ ここでは、「見えないハードル」は仕事と家庭との両立の難しさを、「ガラスの天井」は伝統的価値観や慣習のために影響力のあるポジションに就くことの難しさを意味している。(参考 第5章4. アメリカでの取組と日本への示唆)

った。こうした制度の名残から、いまだ女性の参画はそれほど進んでいない。また、研究職も労働時間を限ることの難しい職種である。自宅での研究活動も多い。ジャーナリストは、即動性が求められる。持ち帰り仕事があることや、出張の多さなど、家庭と職場を明確に分離して活動することの難しい仕事でもある。

これらの職種に共通しているのは、いずれも職業生活と家庭生活がお互いに影響をもたらさない形で両立することが非常に難しい職業ということである。これらの見えないハードルが、結果として、3部門において女性が影響力を持つポジションへつくことを妨げている、つまり質の機会均等が達成されにくい状況を生み出しているといえよう²⁰。

(4) 機会均等を取り巻く環境

それでも、他の先進工業国家と比べて、3つの分野の専門職への女性の参画は進んでいるといえる。その背景には、機会均等のための多様な制度が労働場面以外にも導入されてきたからである。仕事と家庭の両立のための制度は、姓の選択制度や同棲法など家庭を築こうとする段階から用意されている。また、仕事を中断したり子どもを出産してもキャリアアップができるような教育環境も用意されている。ヨーテボリ大学において聞き取り調査に応じたスウェーデンジェンダー研究事務局（Nationella sekretariatet för genusforskning）のシャスティーン・アルネブラット Kerstin Alnebratt 所長は、8年間ヨーテボリ市議会議員を務め、その後出産・育児をしながら博士号を取得し、現在の職を得た。その自身の経験を踏まえて、今の職を得ることができたのは「いつでも学びなおせる」環境があったからだとコメントしている。

専門職における機会均等はもちろん、労働市場における機会均等の実現には、女性を対象とした労働環境の整備だけでなく、両性を対象とした社会環境全体の整備が必要であり、スウェーデンではそれを一つずつ実現させてきた。図表 2-23 は、1990年代のスウェーデンにおける労働環境と女性環境である。ここで注目される点が少なくとも二つある。一つは、多様な局面で多岐にわたる制度を整備してきたことである。そしてもう一つは、第2項で述べたように、スウェーデンが機会均等へ向けて舵を切ったのは1970年代であり、90年代にはすでに一定の環境が整備されていたことである。

²⁰ 見えない壁とガラスの天井の問題は、機会均等に関する一般的な統計データでは捉える事が難しく、3分野のいずれにおいても聞き取り調査の中で、個人的な経験や見識について話された内容を手掛かりに関連する資料や専門的な調査結果によって裏付けを得たもので会える。情報公開が進み、政治的透明度が高いと評価されるスウェーデンにおけるこのような状況が、これらの問題のむずかしさを物語っている。

図表 2-23 スウェーデンの労働環境・女性環境
(主に 1990 年代の状況. 複数項目に該当するものは再掲)

労働環境		短い労働時間 長い有給休暇と完全消化 教育休暇制度 労働経験大学入学制度 余暇環境の整備 職場環境交渉権 雇用安定法 手厚い失業保険 労使共同決定法
女性環境	結婚でキャリアを中断させないための制度	姓の継続・選択制度 同棲法 離婚自己決定権
	出産でキャリアを中断させないための制度	妊娠中の部署移動申告制度 出産・育児休暇制度 出産・中絶自己決定権
	育児でキャリアを中断させないための制度	児童看護休暇制度 労働時間選択制度 保育所の整備
	資格不足の不安でキャリアを中断させないための制度	労働経験大学入学制度 教育休暇制度 学生ローン制度
	介護負担でキャリアを中断させないための制度	近しい人を介護する介護休暇制度
	労働の現場でキャリアを中断させないための制度	男女機会均等オンブズマン制度 長期の有給休暇と完全消化

参考 [岡沢憲英, 1994: 44, 98-123]

5. おわりに

本節の基礎資料となったスウェーデン政府統計局発行の小冊子 *Women and Men in Sweden* は、1984年に初めて出版された。それは、「ジェンダー平等の問題、とりわけどのようにして統計上で女性と男性を明らかにするか、という長く広範な議論を経て、ようやくジェンダー平等の小冊子を創るというアイデアに着手した」という。その内容は、健康、教育、余暇、育児、介護、労働、所得、暴力、影響力など多岐にわたっている。機会均等は、これらの広範な領域にわたる女性環境の整備によって進められてきた。その主な幕開けは 1970 年代、約 40 年前のことであった。それからほどなく、世界でも機会均等を高い水準で達成する社会を実現させた。40 年前にあざやかに社会の舵を切ったスウェーデンの事例から、多くを日本における女性の社会への参画の手がかりとすることができるだろう。

参考文献

- Djerf-PierreMonika. (2007). The Gender of Journalism. *Nordicom Review*, Jubilee Issue2007.
- Göteborgs Universitet. (2010年1月8日). Gender Equality.
http://www.gu.se/english/about_the_university/Equality/Sphere_of_Activities.
- Högskoleverket. (2008). *Women and men in higher education*.
- Lundberg Frida. (2009). The Tham Initiative closes its books after 10years. *Gender Research in Sweden 2009*, 26-27.
- OECD. (2008). *Growing unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries*. OECD.
- Statistics Sweden. (2008). *Women and Men in Sweden; Facts and figures 2008*. Statistics Sweden.
- Sveriges läkerförbund. (2009). *Läkerfakta 2009*. Sveriges läkerförbund.
- Swedish Medical Association. (2005). *The Swedish Medical Association*. Swedish Medical Association.
- UNDP. (2009). *Human Development Report 2009*.
- World Economic Forum. (2009). *The Global Gender Gap Report 2009*.
- エスピノーザ＝アンデルセン、イエスタ. (2001). 福祉資本主義の三つの世界ー比較福祉国家の理論と動態. ミネルヴァ書房.
- ペタション、オロフ. (1999). 北欧の政治. 早稲田大学出版部.
- 岡沢憲英. (1994). 女たちのスウェーデン 機会均等社会の横顔. 日本放送出版協会.

第3章 韓国

I. 調査編

1. 男女共同参画社会を形成するための取組

(1) 男女共同参画に関する基本法制

① 1995年 女性発展基本法

「憲法」における男女平等理念を実現するため、国家と自治体の責務に関する基本的な事項を規定することで、政治、経済、社会、文化のすべての分野で男女平等を促進し、女性の参画を促進することを目的とする。1995年に制定され、1996年7月1日から施行されており、2008年までに11回の改正が行われた。

男女発展基本法の主な内容は以下のとおりである。

- 女性参画が低い分野に対する「暫定的な優遇措置」の導入による女性の参画促進
- 女性政策の体系的で有機的な推進のための「女性政策基本計画」の策定を義務化
- 女性に対する差別を是正するための「性差別改善委員会」の設置・運営
- 女性発展のための事業などの支援のため「女性発展基金」の設置・運営
- 男女平等促進に対する国民の認識向上のための「女性週間(毎年7月1日～7日)」指定・イベント実施

② 2008年 経歴断絶女性等の経済活動促進法

妊娠・出産・育児や、家族構成員のケアなどを理由に離職した女性や、経済活動をしたことはないが就職を希望する女性(以下「経歴断絶女性」)の経済活動を促進するために、総合的な施策の策定及び必要な行政的・財政的な支援を行うことを目的とする。2008年6月5日に制定され、2008年12月6日から施行されている(2010年1月18日一部改正)。

同法律では、女性家族部と労働部が共同で、5年ごとに経歴断絶女性等の経済活動促進に関する基本計画(以下「経歴断絶女性等の経済活動促進基本計画」)を策定することを規定している。基本計画には以下の内容が含まれる。

- 経歴断絶女性等の現況と展望
- 経歴断絶女性等の経済活動促進に関する主要施策
- その他経歴断絶女性等の経済活動促進に関連して大統領令で定めた事項

さらに、女性家族部と労働部は同法に従い、以下の事項を実施することとなっている。

- 経歴断絶女性等の経済活動実態調査
- 経歴断絶女性に適合する仕事創出の支援

- 経歴断絶女性の進出が有望な職種の選定及びその職種への支援²¹
- 職業教育・訓練
- インターンの就職支援
- 経歴断絶の予防
- 経歴断絶女性支援センターの指定

③ 女性政策基本計画

健全な家庭の実現と国家及び社会の発展に男女が共同で参画し、責任を分担する社会システムを構築するための政府の総合計画である。同計画において、国家の女性政策の目標となる基本方針を提示し、これを効率的に達成するための政策課題と推進計画が掲げられている。中央政府とともに地方自治体も同計画によって年度別に施行計画を策定し、運用している。主な内容には以下が含まれる。

- 法・制度及び慣行の改革と政治的意思決定への女性の参画の拡大
- 女性雇用の促進及び安定のための支援強化
 - ・ 「女性企業支援に関する法律」の制定（1999年）
 - ・ 「労働基準法」、「男女雇用平等法」、「雇用保険法」を改定し、出産休暇を90日に拡大し、育児休業給与の支給の実施（2001年）
- 女性の競争力向上のための教育体制の確立
- 多様な女性・家庭福祉サービスの拡充・強化
 - ・ 国民年金法を改定し、配偶者の年金分割需給権を認める（1998年）
- 政策での男女平等観点の統合
 - ・ 女性政策の総括・調整機能の強化：国務総理傘下の女性政策調整会議を構成し、45ヵ所の中央行政機関に女性政策責任官を指定・運営
 - ・ 政策の性別影響評価の実施（2005年）
- 各分野における意思決定過程への女性の参画の拡大
 - ・ 女性管理者任用拡大5ヵ年計画及び、男女平等採用目標制度の推進
 - ・ 国公立大学での女性教授採用目標制度²²の施行のため、教育公務員法の改定（2003年）
 - ・ 軍・警察分野での女性進出拡大
- 女性人的資源の開発と活用
 - ・ 女性科学技術者の人材養成及び活用のため、「女性科学人材育成及び支援に関する法律施行令」を制定し、女性科学技術人材育成委員会を設置（2003年）、女性科学

²¹ 女性の進出が有望な職種は法律では定めてない。ただし、経歴断絶女性の就職を支援する「女性再就職支援センター」では、センターに開設されている教育訓練プログラムに対する受講者のニーズ調査（アンケート調査）、モデル地域での新たな教育訓練プログラムなどを通じて、経歴断絶女性の進出が有望な職種を決め、それに対応するよう、教育訓練プログラムを開発・更新している。

²² 内閣府「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」（平成20年3月）P.135、136

技術者の採用目標制度を国公立研究機関及び政府投資機関研究所など公共部門に導入

- 男女雇用平等と女性の経済活動への参画の拡大
 - ・ 女性雇用による雇用主の負担を縮小し、中小企業労働者の産前休暇制度導入を促進するため、優先支援対象企業を拡大
 - ・ 保育に対する公共投資の拡大、保育予算の拡大、良質の保育サービス提供のための保育施設評価認証制度の導入、保育士の資格管理体系の導入のため、「乳幼児保育法」の改正（2004年）
- 女性に対する暴力の予防及び人権保護の強化
 - ・ 家庭内暴力の被害者に対する保護強化及び社会復帰支援
- 男女が平等な家族政策の基盤構築
 - ・ 「健康家庭基本法」の制定（2005年）、国務総理傘下「中央健康家庭政策委員会」による健康家庭基本計画及び主要施策の検討、健康家庭支援センターの設置・運営

現行の女性政策基本計画は第3次であり、政府は第1次（1998年～2002年）、第2次（2003年～2007年）の10年間の女性政策の推進成果と、変化する社会情勢を反映し、第3次女性政策基本計画を策定した。第3次女性政策基本計画では、「実質的に持続可能な男女平等社会の実現」を目的としており、この基本計画で設定している三大課題は①女性人材の活用、②女性権益の保護、③平等政策推進のための基盤強化である。政策課題別の2008年の推進成果を図表3-1に示す。

図表 3-1 女性政策基本計画の政策課題別の推進状況（2008年）²³

<p>① 女性人材活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「経歴断絶女性等の経済活動促進法」の制定（2008年12月）。 ・ 「女性就職支援本部」を新たに3カ所追加設置し、運営。また、「女性再就職支援センター」を3カ所運営。 ・ 「第2次女性科学技術者材育成・支援施策」の策定・実施など女性専門職の養成を推進。 <ul style="list-style-type: none"> －女性科学技術者のキャリア開発支援（2,219名）、文化芸術・文化産業分野の人材（男女別）の実態調査データベースの構築、女性農業従事者のリーダーシップ教育（3,150名）などの実施。 ・ 中央政府の4級以上及び地方自治体の女性管理職の拡大のための5ヵ年計画の施行。 <ul style="list-style-type: none"> －中央政府の4級以上の女性管理者の比率は2008年12月現在6.1%で、課長以上の管理職に女性がいる中央政府機関は39機関中35機関（90%） ・ 子供ケアサービスの拡大及び保育・教育サービスの拡充。差別保育料の支援（591千名）、5歳児童への無償保育料支援（123千名）、終日幼稚園運営の拡大（7487カ所）。育児勤務時間短縮制度の導入、育児休職の分割使用、育児休職対象の子供の範囲の拡大。 ・ 家族親和企業支援のための制度的な基盤構築 <ul style="list-style-type: none"> －家族親和企業の認証制度導入、家族親和コンサルティング及び教育の実施、法定残業時間の限度を超える可能性が高い企業の指導・監督（627カ所） <p>② 女性の権益の保護</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「緊急福祉支援法の施行令及び施行規則」の改定（2008年1月） ・ 母子家庭に対する養育費用の支援拡大（2007年：7歳まで→2008年：8歳まで） ・ DV被害者の保護及び支援の拡大 ・ 多文化家族（外国人と結婚した家族を意味する）に対する総合支援、女性移住労働者の支援 ・ <p>③ 平等政策の推進基盤の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 性別影響評価指標及び分析ツールの開発（2008年6月～12月）、性別影響評価団の構成・運営など性別影響評価の実効性の確保 ・ ジェンダー予算（Gender Responsive Budget）の構成及びモデル事業の実施（2008年4月～12月、25機関の105事業） ・ 女性団体共同事業の推進（7分野の122事業）、ボランティア統合情報管理システム構築（登録女性ボランティア2,506,464名）、女子大生生活動支援プログラムの支援（29校、81サークル） ・ グローバルネットワークの強化のための国際会議への参加、「世界一民族女性ネットワーク」の開催など女性国際協力の拡大
--

④ 女性人材開発総合計画

韓国では、少子高齢化への対応及びグローバル競争時代における経済・社会の持続可能な均衡発展を達成するため、潜在労働力である女性の労働市場への参入促進が重点課題と認識されている。これを受けて、女性人的資源の効率的な開発及び活動のために女性人材開発総合計画（2006年～2010年）が策定された。同計画の目標は、2010年までに女性経済活動率55%達成、女性就職先を60万件拡大することとし、5大部門の15の

²³女性家族部女性家族部「2008年度女性政策年次報告書」

重点課題と 140 の事業課題から構成されている。2008 年の推進成果は以下のとおりである。

図表 3-2 女性人材開発総合計画の推進状況（2008 年）

- ① 多様な女性就職先の戦略的な拡大
 - ・ 国家戦略・地域特性化分野での女性の就職先の拡大のため、ゲーム・映像・デジタル放送・文化コンテンツなどの文化事業分野の専門職養成教育に 2,137 名が参加。
 - ・ 地域特化戦略産業分野での地域社会型の就職支援のための 32 の教育課程の運営（915 名が受講）。
 - ・ 女性科学技術者の採用目標制度の施行結果、99 カ所の対象機関の女性科学技術者の採用比率が 24.6%に達し、優秀女性科学者 164 名、有望女性科学者 69 名を支援。
 - ・ 公共部門での女性参画を促進するため、男女平等採用目標制度を継続し、女性教授及び校長の任用目標制度、政府傘下機関及び公企業に対する積極的な雇用改善措置の適用拡大などを推進。
- ② 女性能力開発及び雇用機会の拡大
 - ・ 青少年のための職業体験プログラムの運営、次世代女性科学人の育成のための女子科学技術者支援センター（WISE）の運営、女子学生の工学教育先導大学支援事業などを推進。
 - ・ 女性能力開発及び雇用条件の改善のため、在職労働者トレーニングの女性参加率の引上げ、民間企業での名誉雇用平等監督官の活用、女性農業従事者への支援などを推進。
 - ・ 経歴断絶女性の雇用機会拡大のために多様な教育訓練等の能力開発支援を実施。
- ③ 女性人的資源開発のインフラ拡充
 - ・ 高学歴女性及び潜在的な女性人材の能力開発のインフラを強化するため、大学生キャリア開発センター機能の強化。
 - ・ 全国 12 カ所の女子大学生キャリア開発センターで就職支援プログラムを運営し 1,271 名の就職を支援、女子科学技術者支援センター（WISE）を 1 カ所新設
 - ・ 就職連携プログラム構築のため、「女性就職支援本部」の新規設置（3 カ所）、「女性雇用支援センター」を新設（1 カ所）。
 - ・ 女性就職支援関連総合サービス機能の強化のため、Women-Net 及び女性 Work-Net の就職支援機能の強化
- ④ 仕事と家庭の両立の基盤造成
 - ・ 親の育児負担を軽減するため、乳幼児保育料の支援拡大、保育施設の拡充などを推進。
 - ・ 中産階級の保育負担緩和のため、0～4 歳の乳幼児保育料の支援拡大、国公立 55 カ所、障害児専門 2 カ所を新設、事業所内の保育教師などの人件費支援要件の緩和などを実施。
 - ・ 仕事と家庭の両立支援制度強化のため、民間企業労働者の育児休職の要件緩和（1 歳未満→3 歳未満）、育児休職者の代替雇用を行った事業所に対する支援金給付（810 事業所の 1,658 名）、「育児期の勤務時間の短縮制度」²の導入、家族親和企業認証制度の審査を実施し、認証マークを付与（14 企業）。
- ⑤ 政策推進体系の整備
 - ・ 「経歴断絶女性等の経済活動促進法」の制定、地域女性人材開発活性化などの推進。
 - ・ 政策の男女の公平性確保及び政策の満足度引上げのため、性別影響評価を実施（計 1,531 個の課題）

注

1. 労働法第 24 条で、労働部長官は事業所の男女雇用平等を促進するために、該当事業所所属の労働者のなかで、労使が推薦する者を「名誉雇用平等監督官」に任命することができると規定されている。その業務は、該当事業所の差別および職場内のセクハラが発生した場合の被害労働者に対する相談・助言、該当事業所の雇用平等状態の自律点検、法律違反事項に対する事業主への改善建議、男女雇用制度に対する広報などである。
2. 「男女雇用平等と仕事と家庭の両立支援に関する法律」の 2008 年改正により、「育児期の勤務時間の短縮制度」が導入され、「育児休職」と「育児期の勤務時間の短縮制度」の 2 つ制度を、選択あるいは混合して活用することができるようになった。

⑤ 経歴断絶女性等の経済活動促進基本計画

「経歴断絶女性等の経済活動促進法」（2008年6月制定、同年12月施行）に基づき、女性家族部、労働部は共同で5年ごとに「経歴断絶女性等の経済活動促進基本計画」を策定することが規定されている。

経歴断絶女性等の経済活動促進基本計画の目的は、「女性の労働力の効率的な活用を通じた持続可能な社会実現」であり、政策目標は「2014年まで女性経済活動参加率の60%の達成」としている。基本方針としては、1) 女性の労働市場への再参入与件の改善、2) 経歴断絶女性の規模縮小がある。

図表 3-3 「経歴断絶女性等の経済活動促進基本計画」の基本方針

<p>(1) 女性の労働市場への再参入与件の改善</p> <p>① 経歴断絶女性の就職支援サービスの強化</p> <ul style="list-style-type: none">・ 就職支援機関の機能強化・ 就職連携型のケアサービスの支援・ 起業支援の拡大・ トレーニング、就職機会の拡大・ 雇用福祉の連携強化 <p>② ケア・雇用の連携インフラの構築</p> <ul style="list-style-type: none">・ ケアサービスのインフラ拡充・ 働く女性のための保育政策の再編 <p>(2) 経歴断絶女性の規模縮小</p> <p>① 仕事と家庭の両立のための企業環境の造成</p> <ul style="list-style-type: none">・ 仕事と家庭を両立させるための制度（柔軟な勤務体制、短時間勤務制度等）の拡大に対する支援・ 家族親和企業の文化造成 <p>② 経歴断絶解消のための社会的基盤の構築</p> <ul style="list-style-type: none">・ 仕事と家庭の両立できる家族、地域環境の造成・ 経歴断絶女性に関する定期的な研究・ 経歴断絶女性の体系的支援のための各省庁間の協力体系の構築
--

⑥ 1999年 女性企業支援に関する法律（女性企業支援法）

女性が所有もしくは経営する企業の活動および女性による起業を支援し、女性の経済活動を高めることを目的とする²⁴。この法律の「女性企業」とは、女性が所有もしくは経営する企業として、大統領令が定めた基準に該当する企業である（第2条「定義」）。同法は、2009年12月30日の一部改正まで、9回改訂されている。

同法は、国及び地方自治体に対し、女性の企業活動及び起業を促進するため、資金・人材・情報・技術などの総合的な支援と、均等な活動機会の確保に向けた努力することを義務付けている（第3条「国及び自治体の責任」）。

例えば、中小企業庁へは、毎年女性の企業活動を促進するための基本計画を策定することが定められたほか、基本計画及び女性企業活動の促進に関する重要事項を審議するための「女性企業促進委員会」を庁内に設置すること、2年ごとに女性企業活動の現況について実態調査を行うことが定められた（第5条「女性企業活動促進に関する基本計画」、第7条「実態調査」）。

公共機関は、物品調達の際に女性企業の製品を区分して調達しなければならないが、また、中小企業庁長は公共機関に対し、女性企業の製品をより多く購買するように要請することが可能である。要請を受けた公共機関はこれを反映すべきとされている（第9条「公共機関の優先購買」）。

また、女性経済人の共同利益の増進と発展、女性企業活動の促進業務を効率的に遂行するために「韓国女性経済人協会」を設立することが定められ、女性による起業と女性企業活動を促進するために、各種情報及び教育・訓練・研修・相談などのサービスを提供する女性企業総合支援センターが設置されることとなった（第13条「韓国女性経済人協会の設立など」、第14条「協会の業務」）。

⑦ 1997年 労働基準法

1953年制定された以降11回改正され、1997年に全面改正された後、2009年まで18回改正された。この法律は常駐する労働者を5人以上雇用しているすべての事業所に適用される。女性労働者及び未成年者に対する主な保護条項は以下のとおりである。

- 弾力的勤務時間制度の適用排除：雇用主は15歳以上18歳未満の労働者及び妊娠中の女性労働者に対しては弾力的勤務時間制度²⁵の適用ができない。
- 危険業務への雇用禁止：妊娠中あるいは出産後1年が経過していない女性及び18歳未満の未成年者を倫理的あるいは健康に対して有害・危険な事業に雇用できない。
- 夜間・休日勤務の禁止：雇用主は妊娠中あるいは出産後1年が経過していない女性

²⁴ 内閣府（2009）「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-（平成20年3月）」

²⁵ 労働基準法第51条（弾力的労働時間制度）では、事業主は2週以内の一定の単位期間を平均して、1週間の労働時間が週40時間を超過しない範囲内で、特定の日に1日8時間の労働時間基準を超過して労働できる。ただし、特定週の労働時間が48時間を超過することはできない。

及び 18 歳未満の未成年者を、午後 10 時から午前 6 時までと休日に労働させることはできない。ただし、労働者からの同意及び労働部長官の認可を得られた場合はこの限りではない。

- 時間外勤務の制限：雇用主は出産後 1 年が経過していない女性に対して、1 日に 2 時間、1 週間に 6 時間、1 年に 150 時間を超過する時間外勤務をさせることはできない。
- 出産前後有給休暇：雇用主は妊娠中の女性に対して、出産前後を通じて 90 日間の保護休暇を付与しなければならない。その際、出産後に 45 日以上休暇が取得できるよう設定しなければならない。
- 育児時間の保障：生まれて 1 年未満の乳幼児をもつ女性労働者から申し入れがあった場合、1 日に 2 回それぞれ 30 分以上の有給授乳時間を与えなければならない。
- 解雇の制限：出産後の女性が労働基準法の規定によって休業した期間とその後の 30 日間は、雇用主はその女性労働者を解雇できない。

◆ 出産前後休暇

労働基準法第 74 条により、妊娠中の女性労働者に対し、労働契約形態とは関係なく、出産前後に 90 日間、有給を付与する出産前後休暇制度が導入された。出産前後休暇制度は強行規定であるため、小規模事業主でも該当女性労働者に付与しなければならない。

また、出産後の休暇が 45 日以上になるように休暇期間を配置することが義務付けられている。出産が予定より遅れ、出産前の休暇期間が 45 日を超過して休暇を使用したとしても、出産後 45 日以上有給休暇を付与しなければならないので、この場合は出産前の 45 日を超過した休暇期間に対しては、無給での処理が可能である。さらに、事業主は妥当な理由がある場合でも、出産前後休暇期間とその後 30 日間は、女性労働者を解雇できない。

雇用保険基金では、出産前後休暇期間中最大 90 日間の給与を使用者に対して支援する。政府が重点的に支援を行う優先支援対象企業（その多くは小規模の中小企業）の場合、出産前後休暇の 90 日分に対する給与を、雇用保険から最大 405 万ウォンまで支援し、大企業の場合、出産前後休暇の 30 日分に対する給与を、雇用保険から最大 135 万ウォンまで支援している。

出産前後休暇給与は、休暇開始日の賃金額を基準にして支給するが、優先支援対象企業の勤務者の賃金が雇用保険で支援する金額より高い場合、最初の 60 日分に対してその差額を事業主が支給する義務がある。また、出産前後休暇を終えて復職する女性に対しては、休暇前と同等な職務を付与する必要があり、これは育児休職と同様である。

⑧ 1987年 男女雇用平等と仕事と家庭の両立支援に関する法律（旧男女雇用平等法）

男女への平等な機会と待遇の保障、母性保護及び女性雇用の促進を通じて男女雇用平等を実現するとともに、労働者の仕事と家庭の両立を支援することで、国民生活の質を向上することを目的とする法律である。1987年「男女雇用平等法」が制定されて以降、2010年まで11回改正され、2007年の改正からは、名称が「男女雇用平等法」から「男女雇用平等と仕事と家庭の両立支援に関する法律」に変更された。

2007年の第8回の改正では、仕事と家庭との両立の支援のために、以下の制度が改正・新設された。

◆配偶者の出産休暇

配偶者が出産した場合、出産後に3日間の休暇申請を可能とする制度であり、企業側からの自発的な導入・運営であった配偶者の出産休暇制度を、2007年の第8回改正により法的に制度化した（2008年6月施行）。労働者の配偶者の出産日から30日以内に請求・使用が可能であり、事業主は3日間の無給休暇を与えることとする。

◆育児休職制度

育児休職制度は、3歳未満の乳幼児を持つ労働者がその育児のために1年間を上限に休職できる制度であり、休職期間中には定額の育児休職給与が支給される。

2007年の第8回改正では、育児休職申請要件を緩和し、育児休職対象の子どもの年齢を1歳から3歳に引き上げた（ただし、2007年12月31日以前出生した子どもは1歳を上限とする）²⁶。これは、育児休職の活用度を向上させるとともに女性労働者の経歴断絶を防止する目的である。従前の育児休職の場合、子どもの年齢が1歳を超えた場合休職を終了しなければならない強制終了規定があったため、育児休職の申請時点が遅れた場合、1～2ヶ月しか使えない場合や、出産前後休暇（90日）期間程度育児休職期間が短縮されて実際に最大10.5ヶ月しか使えないといったことが生じていたが、同改正により、強制終了規定が廃止され、子どもが生まれて3年以内に休職を開始した場合、与えられた1年すべてが使用可能となった。この改正によって、出産前後休暇を使用した後でも育児休職を1年間すべて使用することができるようになった。さらに、対象となる子どもの年齢が3歳まで拡大されたため、共働き夫婦の場合には、夫婦が交代で育児休職を使う場合には通算で、2年間の育児休職が可能となった（ただし、夫婦同時の育児休職取得は不可能である）。また、1回に限り、育児休暇を分割して育児休暇を使用することが可能である。なお、2010年2月4日の第11回の改正より、育児休職の対象となる子どもの年齢は3歳から6歳へ引き上げられることとなった。

²⁶男女雇用平等と仕事と家庭の両立支援に関する法律は2005年12月30日に改訂されており、「付則」において、改訂内容は2008年1月1日以降に生まれた子どもより適用されることが規定されている。

育児休職給与額については、月 40 万ウォンから 50 万ウォンに引き上げられた(2007 年 4 月 27 日以降)。

2009 年現在、出産前後の休暇給与の支給を受けた女性は 70,558 名であり、そのうち 34,898 名 (49.5%) が育児休職を取得している。女性の育児休職利用者数及び取得率は持続的に増加している。一方で、2009 年の男性の育児休職取得者は 502 名で、年々増えているものの、女性育児休職取得者の 1 割にとどまっているのが現状である。(「図表 3-14 女性の育児休職取得率の推移」を参照)

図表 3-4 年度別育児休職給与支給状況 (単位: 人、百万ウォン)

区分	人員			支給実績 (総額)	備考
	計	女性	男性		
2006	13,670	13,440	230	34,521	月 40 万ウォン
2007	21,185	20,875	310	60,989	月 50 万ウォン
2008	29,145	28,790	355	98,431	
2009	35,400	34,898	502	139,724	

出典: 労働部 (2009) 「出産及び育児休職の現況」雇用保険データベース資料

◆育児期間中の勤務時間の短縮

現在の育児休職制度は、労働者の所得減少及び経歴断絶、他労働者の業務負荷の増加、企業の代替労働者雇用による費用負担などの問題により、活用が限定的である。そこで、2007 年の第 8 回改正から、育児休職制度とともに育児期間中の勤務時間の短縮制度を導入し、育児期の労働者の選択の幅を拡大している。勤務時間短縮制度は、育児休職制度と補完的に利用可能となるよう、対象となる子供の年齢及び期間などは、育児休職制度と同様である。育児休職の代わりに該当労働者が勤務時間の短縮を申請する場合、事業主がこれを許容できるようにした。この期間中の勤務時間は週 15 時間以上 30 時間以内とする(労働時間が 15 時間未満になると雇用保険適用外の労働者となるので最低時間を 15 時間以上に規定する)。

妊娠、出産、育児に係る支援金、奨励金については、(3) ⑥育児に係る奨励金の状況を参照。

(2) 国内の推進体制

① 女性家族部 (Ministry of Gender Equality & Family)

女性政策の企画・総合、女性の権益の増進などの地位向上、女性人材の開発・活動の 3 つの目的で設立された中央行政機関であり、以下の 7 つが主要業務である。

- 女性政策の企画・総合

- 家庭内の暴力の予防及び被害者の保護
- 女性の社会参画の拡大
- 女性人材の開発・活用
- 政策の性別影響分析・評価
- 売春の防止及び被害者の保護
- 女性団体及び国際機構との協力

女性家族部は、1998年2月28日に大統領直属の「女性特別委員会」の設置から始まり、2001年に「女性部」が正式に発足した。2005年には「女性家族部」に改編されたが、2008年に「女性部」に改編され、2010年3月に「女性家族部」に再び改編された。また、2010年3月19日に、「保健福祉部」の家族と青少年の業務が移管され、「女性家族部」として再編成されている。

女性家族部は、現在1室2局の体制で、企画調整室、女性政策局、権益増進局がある。企画調整室では各種政策の計画の策定・調整及び予算編成・調整、女性発展基金の管理などを行っている。女性政策局では、女性政策の企画・総合、女性政策基本計画の策定及び年度別の施行計画の総合・調整、女性発展基本法令の管理・運営、国家政策に対する性別影響評価、女性人材開発に関する計画の策定、女性の就職促進教育プログラムの開発及び運営支援、女性就職促進事業の開発及び推進、経歴断絶女性支援センターの支援・運営・点検・評価、経歴断絶女性の経済活動実態調査などを行っている。権益増進局では、女性の権益増進計画の策定・調整、売春防止のための総合対策の策定・推進、売春被害者の保護及び支援施設の運営、家庭内の暴力の予防及び被害者保護計画の策定、女性団体活動の活性化計画の策定、女性分野の国際機構及び国際会議への協力などを行っている。

主要業務計画としては、5ヵ年計画である「女性政策基本計画」が2012年まで推進される予定である。2010年度の政策目標は「仕事と生活が調和し、女性と子どもが安全な社会づくり」であり、その実現のために設定した課題は“女性の経済活動の増進”、“仕事と生活の調和”、“女性と子どもの人権保護”の3つである。

② 女性委員会

1994年、「女性の福祉と権益向上に関する事項」を審査するために国会に「女性特別委員会」が設置され、女性関連法律案及び案件などを審査した。2002年国会法の改正により「女性特別委員会」が廃止され、女性家族部を所管する常任委員会として「女性委員会」が新設された。2005年には「女性家族委員会」にその名称が改訂されたが、2008年には「女性委員会」に再度改訂された。現在委員長を含め16人の委員（女性委員10人、男性委員6人）で構成されている。以下の2つが主要業務である。

- 立法活動：女性委員会の所管部署である女性家族部が所管する法律案を審査・議決する。また、女性委員会の所管事項と関連がある他委員会所管の法律案に対しても関連委員会として審査を行い、意見を提示する。

- 予算案・決算及び基金の審査：女性家族部の予算案・決算及び女性発展基金に対して予備審査を行う。

(3) 女性参画の実態

① 経済活動人口

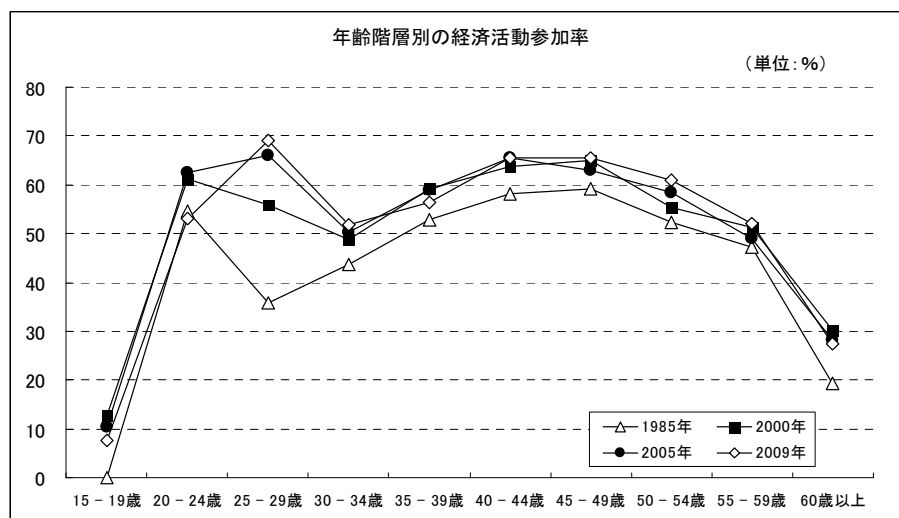
出産・育児による30代の女性の経済活動参加率は低い状態が続いている。2009年現在、20代後半は69%であるのに比べ、30代前半は51.9%、30代後半は56.3%であり、20代と30代の経済活動参加率は約10ポイント程度差がある。この傾向は30年前と比べてもあまり変わらず、2000年と2009年を比較してもほぼ同じ傾向がある。

ただし、仕事をやめる時期が1985年ごろには25～29歳であったが、2000年ごろからはその時期が30～34歳に変化している。

経済活動中心年齢階層（25歳～54歳）のなかで、家事・育児などによって経済活動を行っていない女性人口は約4,052千人（2008年基準）で同年齢階層の女性人口全体の34.2%である（25歳～54歳の女性人口は11,851千人、経済活動人口は7,377千人）。このうち、就職の意思がある女性（経歴断絶女性）は、経済活動を行っていない女性の6割以上となる2,618千人であると推定されている²⁷。

一方、30代に結婚・出産・育児によって仕事を辞めた女性が、30代後半あるいは40代前半に再就職する「M字カーブ」が女性の労働力率を示す一般的なトレンドであるが、大学卒以上の高学歴の女性は、育児、教育などに対し高い関心を有する傾向にあり、30代前半に一度仕事を辞めたら再就職しない「L字カーブ」をみせている。

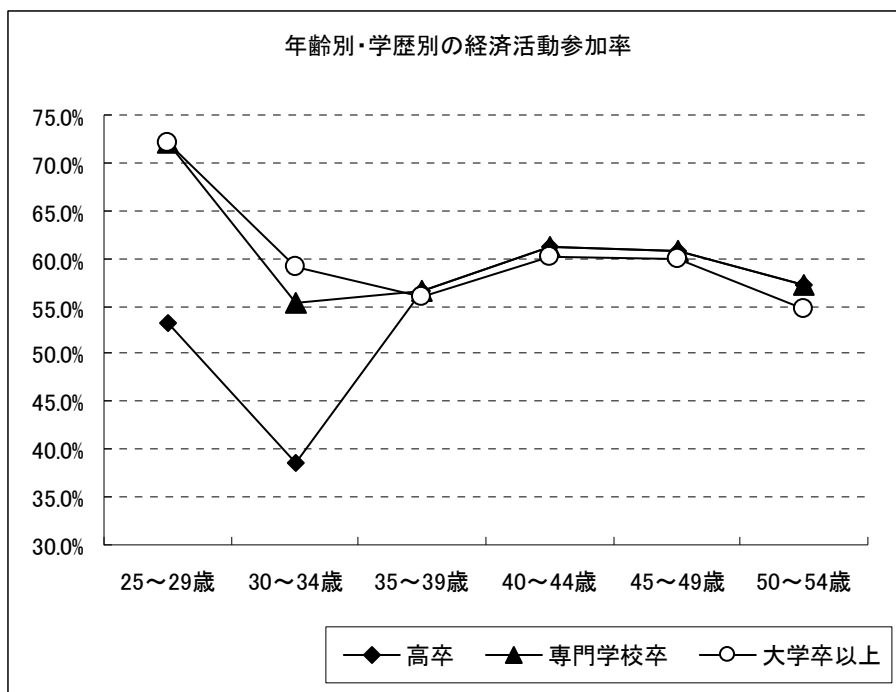
図表3-5 年齢階層別の女性の経済活動参加率



出典：韓国統計庁（2009）「経済活動人口」

²⁷ 韓国女性政策研究院「経歴断絶女性の就職ニーズ調査」、2008年

図表 3-6 年齢別、学歴別の女性の経済活動参加率の推移（2008年）



出典：統計庁（2008）「経済活動人口」

なお、現地ヒアリングでは、学歴が低いほど、家計のために非正規職（パート、アルバイトなど）として再就職する傾向が強く、高卒の女性が専門学校・大学卒に比べ、30代以降の就職率が高い傾向にあるとの言及もあった²⁸。

② 給与水準

2007年現在、労働者全体の月平均給与水準は2,098千ウォンであるが、男性はその1.2倍である2,341千ウォン、女性は平均給与水準の75%の1,579千ウォンである。経歴による男女の給与水準の差をみると、経歴が長くなるほどその幅が広くなり、経歴1年未満での男女の月平均給与水準の差は323千ウォンであるが、経歴10年以上での男女の月平均給与水準の差は788千ウォンとなる。

③ 労働時間

労働者全体の月平均勤務時間は192.4時間で、男性はその1.01倍の195時間、女性はその0.97倍の187時間である。経歴による男女の勤務時間の差は、経歴が長くなるほどその幅が縮まり、経歴1年未満での男女月平均勤務時間の差は15.8時間であるが、経歴10年以上の男女月平均勤務時間の差は6.4時間である。

つまり、経歴が上がるほど男女の月平均給与水準の差は大きくなるものの、月平均勤務時間の差は小さくなる傾向がある。

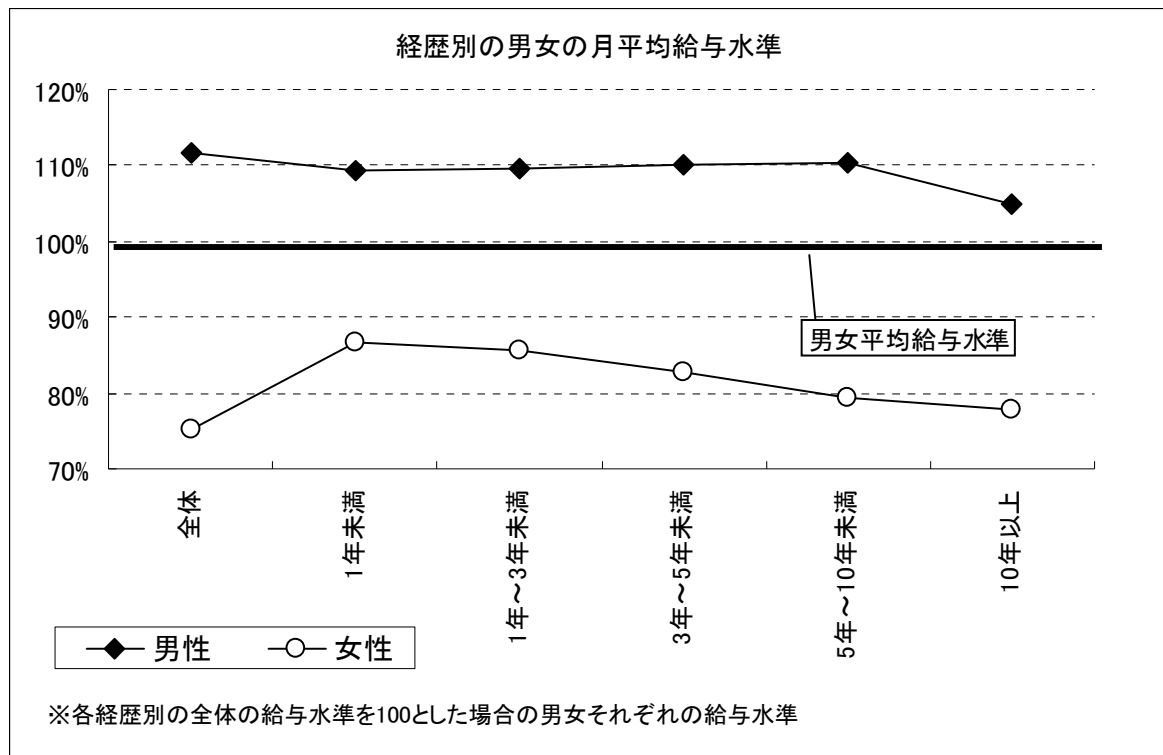
²⁸ 女性部へのヒアリングによる。

図表 3-7 経歴別の男女の労働時間と給与水準 (2007年)

経歴	月給与総額(千ウォン)				月勤務時間(時間)			
	全体	男性	女性	男女の差	全体	男性	女性	男女の差
全体	2,098	2,341 112%	1,579 75%	762	192.4	195 101%	187 97%	8
1年未満	1,431	1,565 109%	1,242 87%	323	194	200.5 103%	184.7 95%	15.8
1年～3年未満	1,597	1,751 110%	1,369 86%	382	196.4	201.9 103%	188.3 96%	13.6
3年～5年未満	1,794	1,977 110%	1,484 83%	493	194.3	197.2 101%	189.2 97%	8
5年～10年未満	2,122	2,343 110%	1,683 79%	660	191.7	193.5 101%	188.3 98%	5.2
10年以上	2,905	3,045 105%	2,257 78%	788	188.3	189.4 101%	183 97%	6.4

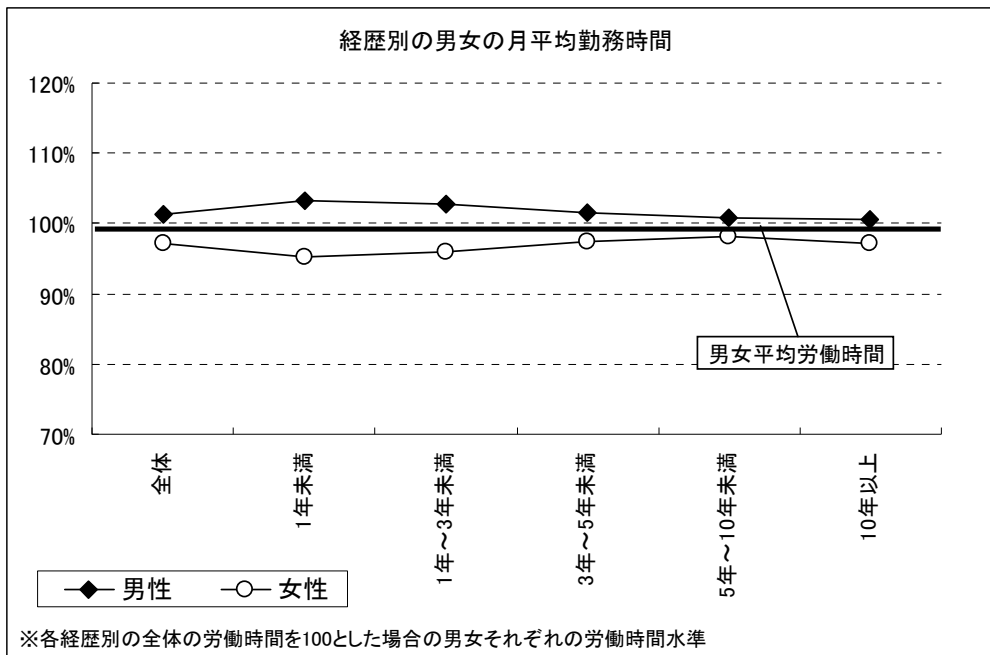
出典：韓国労働部 (2007) 「雇用形態別勤労実態調査」

図表 3-8 経歴別の男女の月平均給与水準の比較



出典：韓国労働部 (2007) 「雇用形態別勤労実態調査」

図表 3-9 経歴別の男女の月平均勤務時間の比較

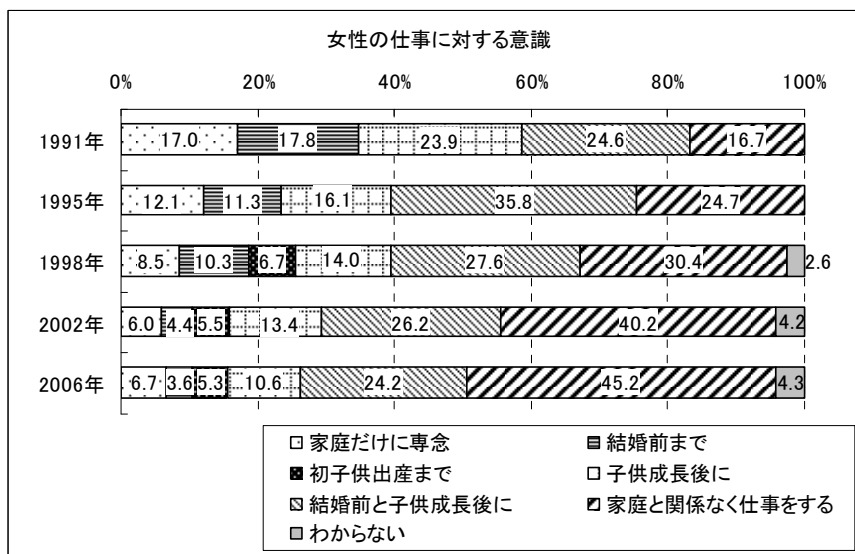


出典：韓国労働部（2007）「雇用形態別勤労実態調査」

④ 仕事に対する女性の意識

1991年から2006年までの女性の仕事に対する意識の変化を比べてみると、「家庭だけに専念」、「結婚前まで仕事をする」が急減し、「家庭と関係なく仕事をする」の割合が1991年の16.7%から2006年45.2%まで上昇している。

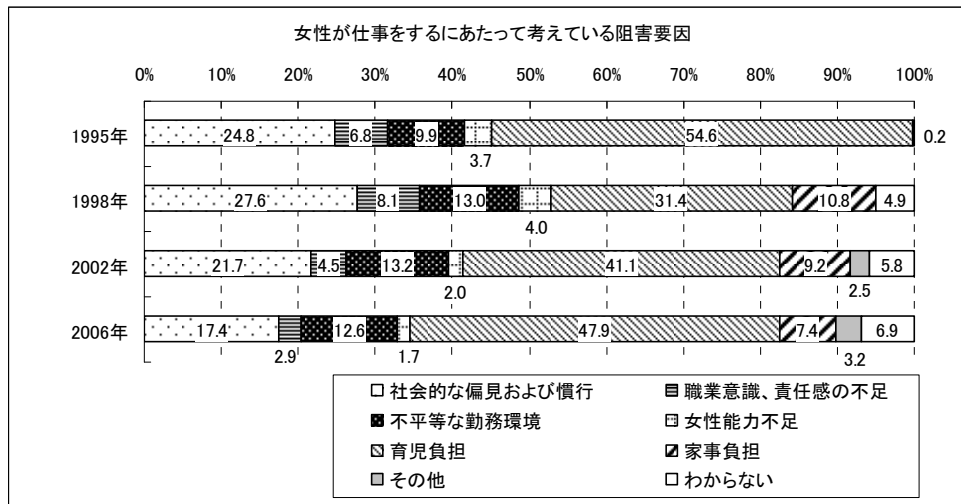
図表 3-10 女性の仕事に対する意識の変化



出典：韓国統計庁（2008）「社会統計調査」

また、女性が就業するに当たっての阻害要因に関する調査結果では、「育児負担」が最も大きい女性の就業への阻害要因となっている。「育児負担」については、1995年と2006年を比較してみても大きな変化は見られない。

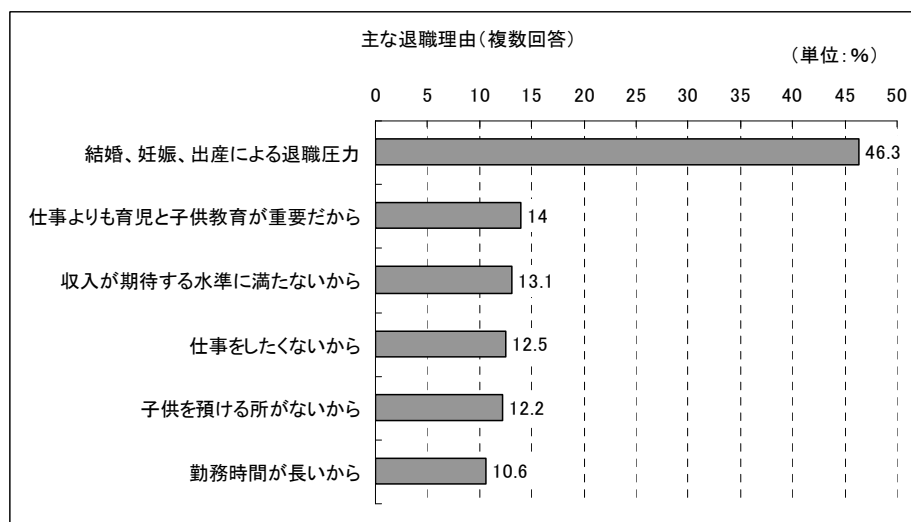
図表 3-1 1 女性が仕事をするにあたって考えている阻害要因



出典：韓国統計庁（2008）「社会統計調査」

経歴断絶女性を対象にした「経歴断絶女性の就職ニーズ調査」²⁹によると、経歴断絶女性のうち「1年以内に就職する意向がある」集団に対し、仕事を辞めた理由について聞いた結果、「結婚、妊娠、出産などの理由で辞めた」が46.3%と最も高かった。

図表 3-1 2 就職ニーズのある女性が仕事を辞めた理由



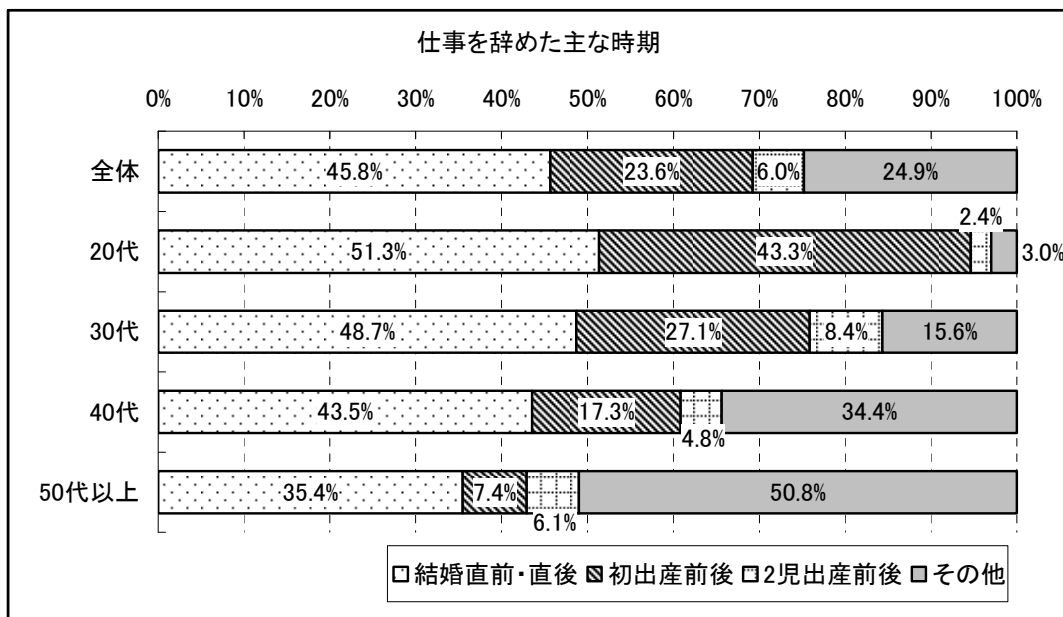
出典：韓国女性政策研究院（2008）「経歴断絶女性の就職ニーズ調査」

²⁹ 韓国女性政策研究院、2008年（現在経済活動を行っていない女性のなかで、就職意思がある3,000名対象にした全国調査）

また、女性が仕事を辞めた主な時期は、結婚直前が 45.6%で、初出産前後が 23.6%であり、あわせて約7割を占めている。

年齢別にみると、年齢が低いほど結婚前後及び初出産前後に仕事を辞めた割合が高くなる傾向があり、出産によって仕事を辞めた女性が労働市場に再参入するまでには約 9.7 年が経過している。一方、高学歴女性の場合、育児と子供教育に関心が高く、労働市場に復帰する割合は低いものの、復帰までにかかる時間は高学歴女性であるほど短い³⁰。

図表 3-13 経歴断絶女性が主に仕事を辞めた時期



出典：韓国女性政策研究院「経歴断絶女性の就職ニーズ調査」、2008

「経歴断絶女性の就職ニーズ調査」において、回答者に就職の意思について聞いた結果、「1年以内に就職（起業）の意向がある」と回答した者が 1,359 名（45.3%）、それ以外の者が 1,641 名（54.7%）となっている。また、「今後 1年以内に就職（起業）の意向がない理由（複数回答）」としては、「家事のため（58.2%）」、「子供教育のため（32.6%）」、「育児のため（32.6%）」の順に割合が高かった。年齢別にみると、20代は「育児のため」が6割を超えて最も高く、30代～40代では「子供教育のため」が4割以上で高い。

時間制就職（パートタイム）を希望する回答者にその理由を聞いた結果、「子供の教育のため」が 34.6%で最も割合が高く、「家事のため」が 23.5%、「育児のため」が 20.2%である。特に 20代～30代では「育児のため」の割合が非常に高く、それぞれ 41.1%、36.0%である。

³⁰ 韓国労働パネル調査

⑤ 育児休暇取得率

労働部の分析資料によると、女性の育児休職取得率（育児休職取得者数（女性従業者）／出産前後休暇取得者数）は年々高くなっており、2001年の育児休職制度導入以降、2002年の16.2%から2009年現在では49.5%と育児休職取得率は3倍以上に増加している。

また、男性の育児休職取得者数も増えており、2002年78人から2009年502人へ約6倍になっているが、女性の育児休職取得者に比較すると圧倒的に少ない。

図表3-14 女性の育児休職取得率の推移

（単位：人、百万ウォン）

		2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年
出産前後休暇取得者数		22,711	32,133	38,541	41,104	48,972	58,368	68,526	70,558
出産前後休暇支援金額		22,602	33,522	41,610	46,041	90,886	132,412	166,631	178,477
育児休職取得者数	総計	3,763	6,816	9,304	10,700	13,670	21,185	29,145	35,400
	女性労働者	3,685	6,712	9,123	10,492	13,440	20,875	28,790	34,898
	男性労働者	78	104	181	208	230	310	355	502
育児休職支援金額	総計	3,087	10,576	20,803	28,242	34,521	60,989	98,431	139,724
	女性労働者	3,033	10,415	20,477	27,755	33,989	60,249	97,449	138,221
	男性労働者	54	161	326	487	532	740	982	1,503
育児休職取得率		16.2%	20.9%	23.7%	25.5%	27.4%	35.8%	42.0%	49.5%

注) この表での育児休職取得率は、女性の育児休職取得率である。

出典：労働部「出産及び育児休職の現況」、雇用保険データベース資料、2009

● 保育施設の質の向上

現在保育施設は、設置主体別に見ると国公立5%、社会福祉法人5%、民間施設が90%で圧倒的に民間保育施設が多い。施設類型別の保育施設数は、2008年現在、民間保育施設は約3万カ所、国公立および社会福祉法人の施設は約2,000カ所である。

国公立・社会福祉法人の施設は年間800～100カ所程度新しく拡充されていることに加え、民間施設は年間3,000カ所程度増加しており、民間保育施設数の増加が非常に急速である。この結果、現在は保育施設が不足している状況ではなく、むしろ少子化によって供給が需要を超えている状況である。

しかし、国公立の方が民間保育施設より保育教師の質が高く、保育料金の追加負担がないため、親（保護者）は国公立を選好する傾向があり、国公立の待機児童数が常に多い状態である。（国公立と社会福祉法人の保育施設の場合、政府が人件費に対する補助金を支給する形式で運営費を支援していることから、民間保育施設より保育教師の給与水準が高く、自然に優秀な教師が国公立保育施設に集まる傾向がある。）

そこで、政府は親（保護者）がより安心して民間保育施設に子供を預けられるよう、「民間保育施設の質の向上」を重点政策に掲げている。具体的には既存の民間保育施

設の改修・増築や既存民間保育施設を買い上げ、国営に転換することなどが検討されている³¹。

さらに、政府は2005年より、「保育施設の評価・認証制度」を導入し、2006年以降本格的に運用を開始している³²。しかし、評価・認証指標が80項目に達しており、審査に6～7ヶ月を要することや、認証を受けることによって保育施設が得られるメリットがないことから、評価・認証制度はあまり普及していない。2005年～2009年の認証保育施設は18,197カ所で、全国保育施設(33,499カ所)の54.3%にとどまっている。

このため、2010年からは、政府支援と連携し、支援金の支給対象としての優先順位を与えるなど、多様なインセンティブ制度を導入することによって、より多くの保育施設が評価・認証を受けるようにする予定である。

図表3-15 21人以上保育施設の評価認証指標(7分野80項目)

分野	項目	例
保育環境(10項目)	保育施設環境(5項目)	・保育室の1日点検チェックリストがあるか。
	保育活動資料(5項目)	
運営管理(13項目)	施設運営管理(7項目)	・予算書、決算書を作成しているか。
	保育年齢(6項目)	
保育過程(15項目)	保育活動計画と構成(7項目)	・年間、月間の教育計画案を作成しているか。
	保育活動(8項目)	
相互作用(11項目)	日常的な保育(3項目)	・児童観察記録を作成しているか。
	教師と相互作用(8項目)	
健康と栄養(13項目)	清潔と衛生(8項目)	・トイレ、調理室の1日点検チェックリストを作成しているか。
	疾病管理(3項目)	
	給食と間食(2項目)	
安全(10項目)	室内外施設の安全(4項目)	・車両安全日誌を作成しているか。
	乳幼児の安全保護(6項目)	
家族および地域社会の協力(8項目)	家族との協力(6項目)	・保護者参加授業、家族イベントの計画書・評価書を作成しているか。
	地域社会との協調(2項目)	

出典：韓国保育振興院評価認証局ホームページ (<http://www.kcac21.or.kr>) より作成

³¹ 保健福祉部保育政策課へのヒアリングによる。

³² 保健福祉部保育政策課へのヒアリング及び、韓国保育振興院評価認証局ホームページ (<http://www.kcac21.or.kr>) より。

⑥ 育児に係る奨励金の状況

● 育児休職奨励金

労働者に30日以上の子育て休業を与えるとともに子育て休業終了後30日以上その労働者を継続して雇用する事業所に対して、労働者1人当たり月20万ウォンを「子育て奨励金」として支給する。また、子育て休業期間中に新たに代替労働者を30日以上雇用し、子育て休業者を復帰後30日以上雇用する場合、月20～30万ウォンを追加支給する。

図表 3-16 子育て休業奨励金支給状況（単位：箇所、人、100万ウォン）

区分	年件数（事業場数）	人員	支給実績 （総額）	支援基準
2006	2,011(1,254)	6,314	9,815	月20万ウォン
2007	2,424(1,601)	7,701	12,373	月20万ウォン
2008	3,754(2,555)	11,684	18,383	月20万ウォン

出典：女性家族部「女性政策年次報告書」、2009

● 妊娠・出産前後雇用支援金

妊娠や出産などによって雇用が不安定な契約・派遣労働者の雇用安定を目指し、2006年7月から妊娠・出産後の継続雇用支援金支援制度を導入した。すなわち、契約期間が1年以下の契約・派遣労働者が妊娠16週以上または出産休業期間に労働契約期間が満了したにも関わらず、事業主が当該労働者を継続雇用する場合、その事業主に対し、労働部長官が告示する金額を6ヶ月間支援する。2007年の場合、再契約した場合は月40万ウォンずつ、無期契約で再契約した場合は月60万ウォンずつ6ヶ月間支援し、58事業場に17,400万ウォンを支援した。

図表 3-17 妊娠・出産後継続雇用支援金支給（単位：100万ウォン、人）

年度	事業所	人員 （労働者）	支給実績 （総額）	一人当たり支援基準
2006	8	9	13	・有期契約6ヶ月間月40万ウォン ・無期契約6ヶ月間月60万ウォン、 次の6ヶ月間は月30万ウォン
2007	58	66	174	
2008	99	143	383	

出典：女性家族部（2009）「女性政策年次報告書」

● 女性採用奨励金

事業主が妊娠、出産、育児により当該事業所で退職した女性労働者を退職後6ヶ月以降5年以内に再雇用する場合、月40万ウォン（大企業は30万ウォン）を6ヶ月間支援する。2008年現在40カ所の事業所に71百万ウォンを支援した。

図表 3-18 女性再雇用奨励金支援（単位：100 万ウォン、人）

年度	事業場	人員（労働者）	支給実績 （総額）	一人当たり支援基準
2006	70	72	116	月 30～40 万ウォン 6 か月

出典：女性家族部「女性政策年次報告書」、2009

⑦ 復職率

2008 年、釜山発展研究院女性経済政策センターは、従業者 20 名以上で女性従業者の割合が 20%以上の事業所の従業者 1,019 名を対象として男女雇用実態調査を行った。その結果、女性の出産前後休暇及び育児休職取得者の職場への復帰率は 42.3%であった。また、離職経験のある女性回答者にその理由を聞いた結果、「結婚あるいは出産」との回答の割合が 16%で最も高かった。女性従業者が職場内で解決してほしい課題としてあげたのは、「結婚・出産後の退職慣行（32.3%）」、「出産前後の休暇保障（17.9%）」、「保育施設の整備（11.4%）」、「男女間の給与水準の差別の改善（10.7%）」の順であった。

育児取得者の職場への復帰に影響を与える要因³³は、事業所規模、学歴、育児休職期間、勤続期間、職種、離職回数、賃金という分析結果もある。これによると、正（+）の影響があるのは「事業所規模」と「勤続期間」であり、負（-）の影響があるのは「離職回数」、「育児休職期間」、「賃金水準」である。最も影響の大きい要因は「事業所規模」であり、事業所規模が大きいほど（大企業であるほど）育児休職所得後の復帰率が高く、大企業は平均より 1.8 倍高い。一方、離職回数が多く、育児休職期間が長いほど復帰率は低く、専門職であり、かつ賃金水準が高いほど復帰率は低い。さらに、2 児出産後の育児休職取得者の復帰率に最も影響を与える要因は「育児休職使用期間」であり、育児休職期間が長いほど復帰率は低い。

なお、女性の再就職を支援するため、女性再就職センター³⁴が女性に対する総合就職支援サービスを提供している。同センターは、2009 年現在 72 ヶ所から、2010 年 77 ヶ所、2012 年には 100 ヶ所まで拡大する計画であり、女性就職支援情報サイトの連携強化等、女性就職支援機関との連携を強化する予定である。また、同センターは、労働者が不足している中小企業に就職する女性労働者に対して就職奨励手当（1 年間毎月 30 万ウォン）の支援を推進している。さらに、離職期間が長い女性に対して、仕事への適応期間を与えるため「主婦インターン制度」を整備し、経歴断絶女性を企業がインターンとして採用する場合、企業に政府支援金（3 ヶ月間、毎月 50 万ウォン）を支給することとしている。

³³ イスヨン「韓国育児休職の活用パターン分析」『韓国政策学会』2008 年 9 月、493 頁。

³⁴ 経歴断絶女性のための総合就職支援サービス提供するものであり、職業相談（就業設計士、職業相談士が常駐）、職業教育訓練プログラムの運営、就職支援（主婦インターン制度運営、同行面接など）、就職後の管理（仕事と家庭の両立支援、職場への適応支援）を行う。2009 年現在全国に 72 ヶ所。

コラム：韓国における保育サービスの課題

● 保育教師の質の向上

韓国の場合、保育教師は国家資格であり、1級～3級に分かれている。保育教師養成過程という教育過程（1年）を履修すると3級の資格が、大学で保育関連科目を履修すると2級の資格が、2級の保育教師が一定の現場経験を積み上げると1級の資格が与えられる。

しかし、3級の保育教師が多く養成されているため（供給過剰）、労働時間が長いにもかかわらず給与水準が低いことが問題とされている。

再教育、研究過程の体系化により、保育教師の専門性を高めるための教育体系の構築が必要とされている。

● 需要者のニーズに合わせたサービス供給

現在、正規保育時間は7時30分～19時30分までであるが、共働き世帯が増えることによって時間延長保育、24時間保育、夜間保育に対するニーズが高まっている。そこで、時間延長保育に対応可能な保育教師人員を確保するとともに（2007年4,000名→2008年5,000名→2009年6,000名）、保育施設は放課後学校保育教室と地域児童センターを通じた児童保育の補完的な役割を遂行している。

また外国人世帯が増加していることから、韓国語教育プログラム支援、保育教師を対象にした多文化関連教育の強化などを実施している。

さらに、障害児保育に対応できるように、保育環境整備の法的・制度的な支援強化、地域別に偏りが無いよう配慮した障害児童保育施設の拡充などを行っている。

● 幼稚園と保育施設について

法律上、幼稚園は3～5歳、保育施設は0～5歳の幼児を対象にしているが、幼稚園は教育科学技術部が、保育施設は保健福祉部が統括しており、2分化されている。保育施設の「標準保育過程」と幼稚園の「教育課程」の内容はほぼ一致しており、かつ支援基準・支援額も統一されており、幼稚園と保育施設の選択権は親にある。

● 保育料支援事業の見直し

保育施設を利用する0～4歳までの児童のなかで、保育支援金の普及対象は、世帯所得下位70%以下の階層に属する児童とされ、保育料支援金の支給水準も世帯所得水準および対象児童の年齢によって差額支給を行っていた。

しかし、共働き世帯は所得水準が高く、支給対象から除外される場合が多く、また子供が多い世帯は既存の支援では不十分な現状から、政府は世帯所得計算方法を見直すとともに、子供が2人以上の世帯に対しては保育料支援金の水準を引き上げた。

政府は、0～4歳の児童の80%が政府支援による無償保育を受けられることを目標にしている。

● ケアサービスと雇用の連携、インフラ構築

長時間勤務、夜間勤務など多様な勤務形態に対応可能な時間延長型保育、職業訓練、求職中の女性に対する夕方保育等多様な保育サービスを提供する予定である（保健福祉部）の現地調査による）。また、小学校内に「小学校ケア教室」を設置し、児童に安全で安心な空間を提供するとともに多様な教育プログラムを提供し、親の保育負担を軽減する。2008年3,334教室（435億ウォン支援）、2009年4,172教室（874億ウォン支援）が設置されているが、2010年には6,172教室（1,498億ウォン）まで拡大する方針である。

さらに、国公立保育施設の持続的な拡大（毎年80カ所の拡充推進）および職場保育施設の拡充も行う予定である。

コラム:より柔軟な働き方に向けた取組

① 女性親和企業

従業員の仕事と家庭の両立に寄与する企業に「女性親和企業」の認証を付与する制度であり、優秀企業に対して中小企業の政策資金の支援時の加点を与えるなど多様なインセンティブを提供している。また、女性家族部は、女性親和企業文化を広げるため、女性親和的な企業文化形成を推進する企業と覚書を締結し、女性親和企業広報を実施している。

さらに、企業の女性親和程度を測定する女性親和指数（Women Friendliness Index : WFI）の開発・実施（約 240 社）し、離職を事前に防止し、経歴断絶女性の経済活動への参加を促進するために、男女が働きやすい企業文化形成計画を策定・推進した。また、「女性親和企業づくりガイドブック」を作成して公共企業・上場企業・経済団体に配布した。

② 公共部門を中心とした短期間勤務の拡大

一般公務員が育児期、家族構成員のケアのために時間制勤務へ転換することを容易にし、その労働者の労働時間が短くなった分に対しては、時間制契約職公務員あるいは期間制民間人を雇用する。2009年2月現在、モデル事業として時間制勤務を実施している国家公務員は21名であるが、女性家族部は2010年から全公務員を対象に時間制勤務公務員制度を導入・運営する予定である。

③ 短時間勤務制度の導入の企業支援

育児期や家族構成員のケアなどで、社員が時間制勤務へ転換することが可能になるよう、社内業務体系・賃金体系を整備しようとする企業を対象に、国がコンサルティングを支援する。コンサルティングを通じて、勤務時間の短縮・仕事割振りなどを行った後、短期労働者を追加的に雇用する企業に対しては、企業に発生する費用一部を国が支援する予定である。

④ 柔軟勤務制度の導入

育児休職と育児期の勤務時間短縮制度を選べるよう、終日育児休職の代わりに勤務時間短縮制度を活用する場合でも、育児休職給与の一部を国が支給する予定である。

柔軟勤務制度の導入基盤を確立するために、柔軟な勤務が可能な仕事（purple job）の創出・拡大し、企業規模、職種による仕事と家庭の両立が可能なモデルを開発するとともに、purple jobの優秀事例を公開している。また、男女平等な参画社会の形成に向けて、女性の成長と安全が実現できる女性政策を定着できた地方自治体を選定・公開し、企業投資などを誘致する。

注 1. 労働者が要件によって勤務形態を調整することができる勤務制度（労働部の定義）

⑧ 意思決定ポジションに女性が占める割合

専門・管理職に従事する女性労働者が全女性就業者に占める割合は2006年現在18.8%であり、10年前など比べると6ポイント以上増加している。一方、男性の全就業者に占める専門・管理職の従事者数の割合は2006年現在23.6%である。専門・管理職全体に占める女性専門・管理職の割合は2006年で36.5%である。

図表3-19 専門・管理職での女性従事者数の割合

	女性労働者 (千名)			男性労働者 (千人)		
	専門・管理職 従事者(千人)	構成比(%)		専門・管理職 従事者(千人)	構成比(%)	
1965	42	1.5		191	3.6	
1970	85	2.4		377	6.2	
1975	87	2.0		329	4.4	
1980	185	3.5		545	6.4	
1985	317	5.4		773	8.5	
1990	566	7.7		1,009	9.4	
1995	939	11.2		2,407	19.8	
1996	1,017	11.7		2,527	20.5	
1997	1,064	12.0		2,658	21.3	
1998	1,079	13.0		2,669	22.5	
1999	1,113	13.0		2,773	23.2	
2000	1,226	14.1		2,717	21.9	
2001	1,290	14.5		2,811	22.3	
2002	1,371	14.9		2,891	22.3	
2003	1,541	16.9		2,899	22.2	
2004	1,582	16.9		3,049	23.1	
2005	1,669	17.5		3,107	23.3	
2006	1,824	18.8		3,174	23.6	

出典：統計庁(2009)「経済活動人口年報」

注) 専門・管理職の従事者は立法者、民間企業の役員及び管理職・専門家などを指す。

国会及び地方議会に女性議員が占める割合は、2000年までは1桁にとどまっていたが、比例代表の候補者の女性割当制度を導入したことにより、女性議員の割合が急増しており、国会議員の場合は2004年(13%)が2000年に比べて2倍以上、地方議員は2006年(15%)女性議員が2002年に比べて5倍以上になっている。

女性割当制度は、2005年8月4日の公職選挙法第47条の改定・新設に伴い導入³⁵され、

³⁵ 比例代表の候補への女性割当制度は2000年に政党法改正により導入され、当初は候補者の30%と定められ、罰則規定もなかったが、2004年に50%に引き上げられ、2005年公職選挙法に移された。(内閣府(2008)「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

各政党が比例代表国会議員選挙及び比例代表地方議会委員選挙での候補を推薦する場合、候補者中の半分以上は女性を推薦することが必要である。また、政党が任期満了による地域区国会議員選挙及び地域区地方議会議員選挙での候補を推薦する場合、それぞれの全国地域区総数の3割以上で女性を推薦する努力義務が政党法で定められている。

図表3-20 国会及び地方議会の女性議員の割合

年度	国会議員			地方議会議員		
	国会議員数	女性国会議員数	比率(%)	地方議会議員数	女性地方議員数	比率(%)
1981	276	9	3.3%	-	-	-
1985	276	8	2.9%	-	-	-
1988	299	6	2.0%	-	-	-
1991	-	-	-	5,169	48	0.9%
1992	299	3	1.0%	-	-	-
1995	-	-	-	5,756	128	2.2%
1996	299	9	3.0%	-	-	-
1998	-	-	-	4,179	97	2.3%
2000	273	16	5.9%	-	-	-
2002	-	-	-	4,167	140	3.4%
2004	299	39	13.0%	-	-	-
2006	-	-	-	3,626	525	14.5%
2008	299	41	13.7%	-	-	-

出典：女性部(2009)「女性政策年次報告」

なお、公務員については、2003年より、「男女平等採用目標制度」が設定されている。本制度は、公務員採用時、いずれかの性別の合格者の比率が30%未満の場合、下限成績の範囲内の該当する性別の応募者を目標比率まで追加合格させる制度である。現在はすべての公務員試験に導入されているが、女性応募者数の増加及び女性応募者の成績向上により、追加合格者数は年々減少している（女性の追加合格者数：2003年39名→2005年17名→2008年15名）。また、市・道の教育庁では2010年までに全国の校長の20%を、2015年までには30%を女性とすることとしている。2008年4月現在、全国の校長の15.5%が女性教員である。

コラム: 保育サービスの拡充(アイサラン・プラン、アイサランカードの導入)

● アイサラン・プラン

韓国の保育政策は、「アイサラン（子供を愛するという意味）プラン」を基本計画（2009年～2012年）として様々な施策が実施されている。基本計画の目標は「子供と親がともに幸せな社会づくり」であり、その目標を達成するための6大推進課題を設定している。

- 親の育児負担の軽減
- 保育サービスの質の改善
- 需要者のニーズに合わせたサービス供給
- 保育人材の専門性の向上
- 意思決定システムの効率化（保育料支援などの行政構造の効率化）
- 保育事業支援体系の構築

● アイサラン・カード (i-sarang card)

①アイサラン・カードとは

これまで補助金の形式で保育園に支給された「政府支援保育料」を、「利用券」の形態で親（保護者）に与え、親が直接に保育料金の全額（政府支援金+親の負担分）を決済すると、親の負担分に相当する金額だけカード使用料として請求されるシステムである。アイサラン・カードはクレジットカードの機能があるので、一般カードと同様に利用が可能である。また、保育料の支援を受けるためには、親（保護者）は必ずアイサラン・カードの発給を受ける必要がある。この制度は2009年9月から全国に拡大して実施されている。

②アイサラン・カードの導入効果

アイサラン・カード制度の導入により、親（保護者）はアイサラン・カードで保育料金を支払いできるようになり、いままで知らなかった政府保育料支援額など政府の保育政策を確認できる。また、保育ポータルサイト（アイサラン・ポータル）から多様な情報収集（保育料決済状況、保育園探し、保育園入園待機申請、利用保育施設の情報共有など）ができる。アイサラン・カードが導入される前は、保育園が政府保育料支援額と親（保護者）負担金を自治体と親（保護者）それぞれに個別に請求し、政府保育料支援額は自治体の担当者の精算手続きを通じて平均15日後に保育園に支払われるシステムであった。つまり、「政府保育料支援額」の精算は自治体と保育園で行われていたため、親（保護者）は自分の子どもが現在どの程度「政府保育料支援額」を受けているかについて、情報が得られなかった。しかし、アイサラン・カードが導入されることにより、親（保護者）がアイサラン・カードを利用して保育園の保育料（政府支援金+保護者負担金）を決済することによって（実際請求される金額は親（保護者）負担金のみ）、自分の子どもが現在政府からどの程度の保育補助金を受けているかがはっきりわかるようになる。

アイサラン・カードの導入により、保育園では保育料金の申請過程で発生していた業務がなくなり、より保育サービス提供に集中でき、質の高い保育サービス提供ができるというメリットがある。また、政府側には、保育統合情報システムを通じた児童・従事者・保育施設の履歴管理ができ、文書減少、行政手続きが簡素化される。

2. 医療分野への女性の参画

(1) 医療分野における女性の参画の実態

① 女性医師・看護師数

2008年12月31日現在、保健福祉部に登録された医師は95,014名で、男性医師が74,491名、女性医師20,523名となっており、女性医師が2割以上を占めている。

図表3-21 登録医師数の推移

	医師数					歯科医師				
	総計	男性		女性		総計	男性		女性	
		実数	割合	実数	割合		実数	割合	実数	割合
1995年	57,096	46,911	82.2%	10,185	17.8%	13,668	10,908	79.8%	2,760	20.2%
2000年	72,411	59,656	82.4%	12,755	17.6%	18,026	14,297	79.3%	3,729	20.7%
2001年	75,203	61,658	82.0%	13,545	18.0%	18,874	14,875	78.8%	3,999	21.2%
2002年	78,517	64,079	81.6%	14,438	18.4%	19,659	15,406	78.4%	4,253	21.6%
2003年	81,248	66,299	81.6%	14,949	18.4%	20,434	15,957	78.1%	4,477	21.9%
2004年	81,918	66,150	80.8%	15,768	19.2%	20,760	16,032	77.2%	4,728	22.8%
2005年	85,289	68,445	80.3%	16,844	19.7%	21,569	16,611	77.0%	4,958	23.0%
2006年	88,139	70,074	79.5%	18,065	20.5%	22,255	16,988	76.3%	5,267	23.7%
2007年	91,400	72,147	78.9%	19,253	21.1%	23,114	17,552	75.9%	5,562	24.1%
2008年	95,014	74,491	78.4%	20,523	21.6%	23,912	18,047	75.5%	5,865	24.5%

出典：保健福祉部統計ポータル（2009）「保健福祉家族統計年報2009」

② 開業医、勤務医の診療科ごとの女性割合

女性専門医師数及び開業医師数の推移は、横ばい傾向があるが、女性医師の診療科別の割合をみると、専門医では「小児科（18%）」、「内科（17%）」、「産婦人科（13.7%）」の割合が高く、開業医の場合「小児科（26%）」の割合が圧倒的に高く、「産婦人科（19.8%）」、「内科（12.6%）」の順に高い。

図表 3-2 2 専門医・開業医の診療科ごとの女性医師数

	専門医		開業医	
	実数	割合	実数	割合
2005年	8,555	—	3,404	—
2006年	8,853	—	3,366	—
2007年	9,598	—	3,342	—
2008年	10,155	100.0%	3,337	100.0%
内科	1,723	17.0%	421	12.6%
外科	179	1.8%	20	0.6%
小児科	1,826	18.0%	868	26.0%
産婦人科	1,398	13.8%	662	19.8%
神経精神科	25	0.2%	16	0.5%
神経科	182	1.8%	30	0.9%
精神科	417	4.1%	121	3.6%
整形外科	12	0.1%	1	0.0%
神経外科	14	0.1%	2	0.1%
胸部外科	21	0.2%	1	0.0%
美容外科	51	0.5%	18	0.5%
眼科	338	3.3%	160	4.8%
その他	3,969	39.1%	1,017	30.5%

出典：韓国女性医師会、2008年10月現在

(2) 医療分野における女性の参画を阻む障害³⁶

医療分野は他の分野に比べて勤務時間が長いため、結婚・出産後の女性が仕事と家庭の両立することが難しいと言われている。特に外科、産婦人科など緊急対応が必要な診療科の場合、長時間の勤務時間を求められるとともに、手術などによるリスクも高いうえ、給料水準がよくないことから、年々志望する医学部生が減少しているのが現状である。

比較的にリスクが低く、専門医資格の取得後に開業しやすいといわれている眼科、美容外科、皮膚科、耳鼻科などに学生が集中する傾向があり、女性医学生にも同じ傾向がみられている。

一方、韓国でも日本と同様に、ある診療科目の専門医資格を取得するためには、4年間の研修が必要であるが、研修医を受け入れる過程でも「ガラスの天井」が存在し、医療機関あるいは診療科目によって、暗黙的に女性研修医を受け入れない場合もある。

(3) 医療分野の参画に関する取組

医師に対する個別の取組は実施されておらず、全般的な取組に準ずる形で女性に対する支援が行われている。

³⁶ 女性家族部へのヒアリングによる。

3. 研究分野への女性の参画

(1) 研究分野における女性の参画の実態

① 女性研究者数

2007年現在、研究機関に従事する研究者のなかで、女性研究者は14.9%（42,977名）であり、2006年の13.1%に比べて増加した。特に公共研究機関が2006年15.8%から18.2%に、大学は2006年19.8%から23.1%に増加した。

図表3-23 2007年女性研究者数

所属	女性比率 (%)	女性研究者 (人)	研究者総数 (人)
民間企業	10.8	20,121	185,633
公共研究機関	18.2	3,696	20,342
大学	23.1	19,160	83,123
計	14.9	42,977	289,098

出典：女性家族部（2009）「女性政策年次報告」

② 大学・大学院学生に占める女性の割合

大学生に女性が占める割合は、少しずつ上昇しており、1999年35.3%から2008年現在37.4%まで約2ポイント増加した。実数をみると、男女ともに、10年間で約20万人程度増えている。

大学院での専攻別の男女学生数をみると、2009年現在、工学系の場合、博士課程での女性の割合が10.9%で、修士課程での女性の割合が14.6%で、他の専攻での女性学生の割合に比べ非常に低いのが現状である。

図表3-24 男女別の大学生数の推移（1999年～2008年）

	合計	男性	女性	女性の割合
1999年	1,587,667	1,027,831	559,836	35.3%
2000年	1,665,398	1,069,009	596,389	35.8%
2001年	1,729,638	1,102,656	626,982	36.2%
2002年	1,771,738	1,124,087	647,651	36.6%
2003年	1,808,539	1,143,280	665,259	36.8%
2004年	1,836,649	1,161,156	675,493	36.8%
2005年	1,859,639	1,175,401	684,238	36.8%
2006年	1,888,436	1,192,002	696,434	36.9%
2007年	1,919,504	1,206,769	712,735	37.1%
2008年	1,943,437	1,216,259	727,178	37.4%

出典：教育統計サービス（2009）「大学統計」

図表 3-2 5 専攻別の男女大学院生数 (2009 年)

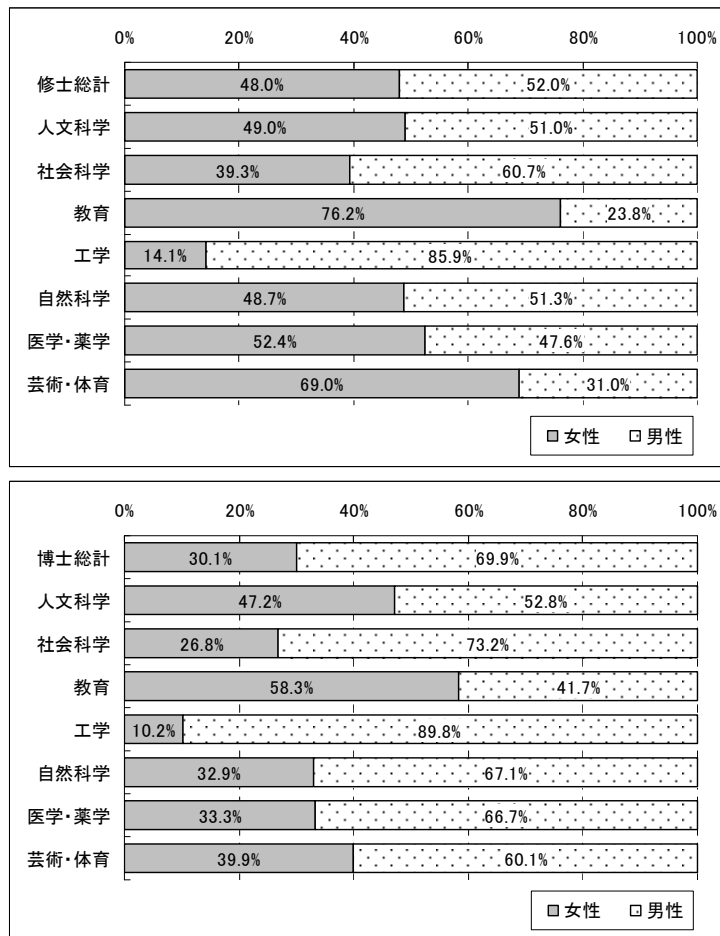
(単位:人、%)

専攻	合計	博士			修士		
		男性	女性	女性の割合	男性	女性	女性の割合
工学	45,729	9,336	1,140	10.9%	30,099	5,154	14.6%
教育	63,626	1,291	2,469	65.7%	15,605	44,261	73.9%
社会	78,672	6,884	3,564	34.1%	40,394	27,830	40.8%
芸術	22,915	1,818	1,878	50.8%	6,489	12,730	66.2%
医学・薬学	29,373	4,372	2,936	40.2%	9,563	12,502	56.7%
人文	41,371	3,515	3,485	49.8%	17,517	16,854	49.0%
自然	24,785	4,564	3,134	40.7%	8,941	8,146	47.7%
合計	306,471	31,780	18,606	36.9%	128,608	127,477	49.8%

出典：教育統計サービス (2009) 「大学統計」

専攻分野での修士・博士を取得した男女の割合を比較してみると、大学院生数での傾向と同様に、工学系 (Engineering) では女性が 14.1% で他の専攻における割合と比較して特に低い。

図表 3-2 6 専攻分野別修士・博士取得の男女割合 (2009 年)



出典：教育人的資源部統計サービス (2009) 「教育統計年報 2009」

③ 職位別の女性大学職員数

大学での女性職員数の推移は、年々その割合が増えているものの、男性職員の割合と比べると、その差は大きい。例えば、「教授」での男女割合は、2009年現在、86.4%対13.6%で、70ポイント以上の差がある。

図表3-27 職位別の女性大学職員数

		2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	
学長、院長	総計	405	382	394	393	395	
	女性	実数	44	39	40	41	45
		割合	10.9%	10.2%	10.2%	10.4%	11.4%
	男性	実数	361	343	354	352	350
		割合	89.1%	89.8%	89.8%	89.6%	88.6%
教授	総計	28,168	29,400	30,926	32,162	33,592	
	女性	実数	3,720	3,968	4,197	4,371	4,584
		割合	13.2%	13.5%	13.6%	13.6%	13.6%
	男性	実数	24,448	25,432	26,729	27,791	29,008
		割合	86.8%	86.5%	86.4%	86.4%	86.4%
准教授	総計	15,959	16,175	16,269	16,990	17,607	
	女性	実数	2,637	2,711	2,840	3,112	3,407
		割合	16.5%	16.8%	17.5%	18.3%	19.4%
	男性	実数	13,322	13,464	13,429	13,878	14,200
		割合	83.5%	83.2%	82.5%	81.7%	80.6%
助教	総計	13,976	14,326	14,642	14,465	14,707	
	女性	実数	2,965	3,203	3,458	3,618	3,872
		割合	21.2%	22.4%	23.6%	25.0%	26.3%
	男性	実数	11,011	11,123	11,184	10,847	10,835
		割合	78.8%	77.6%	76.4%	75.0%	73.7%

出典：教育統計サービス（2009）教育統計年報」

④ 専攻分野別の女性の大学職員

専攻分野別の女性の大学職員の割合をみると、「学長・院長」と「教授」における女性の割合が高いのは「教育」と「芸術・体育」分野であり、低いのは「社会科学」と「工学」である。

図表 3-28 専攻分野別の女性大学職員数

		学長、院長	教授	准教授	助教
語学・文学	総計	16	2,399	1,035	973
	女性	3 18.8%	576 24.0%	310 30.0%	364 37.4%
	男性	13 81.3%	1,823 76.0%	725 70.0%	609 62.6%
人文科学	総計	99	1,767	1,143	1,167
	女性	10 10.1%	288 16.3%	224 19.6%	347 29.7%
	男性	89 89.9%	1,479 83.7%	919 80.4%	820 70.3%
社会科学	総計	130	5,646	3,139	2,524
	女性	8 6.2%	382 6.8%	412 13.1%	546 21.6%
	男性	122 93.8%	5,264 93.2%	2,727 86.9%	1,978 78.4%
自然科学	総計	19	4,432	1,778	1,338
	女性	3 15.8%	636 14.4%	358 20.1%	341 25.5%
	男性	16 84.2%	3,796 85.6%	1,420 79.9%	997 74.5%
工学	総計	45	8,571	4,399	2,727
	女性	- -	146 1.7%	205 4.7%	186 6.8%
	男性	45 100.0%	8,425 98.3%	4,194 95.3%	2,541 93.2%
医学	総計	23	4,984	3,120	3,362
	女性	8 34.8%	863 17.3%	873 28.0%	1,054 31.4%
	男性	15 65.2%	4,121 82.7%	2,247 72.0%	2,308 68.6%
薬学	総計	-	213	77	81
	女性	- -	51 23.9%	32 41.6%	37 45.7%
	男性	- -	162 76.1%	45 58.4%	44 54.3%
芸術・体育	総計	14	2,379	1,663	1,368
	女性	3 21.4%	757 31.8%	523 31.4%	474 34.6%
	男性	11 78.6%	1,622 68.2%	1,140 68.6%	894 65.4%
教育	総計	43	1,651	718	730
	女性	9 20.9%	444 26.9%	281 39.1%	337 46.2%
	男性	34 79.1%	1,207 73.1%	437 60.9%	393 53.8%

出典：教育統計サービス（2009）「教育統計年報」

⑤ 両立・復職支援の個別事例

● 妊娠・出産女性職員の別途年次評価制度（2009）

「妊娠・出産女性職員の別途年次評価制度」は、妊娠・出産のため業績評価に参加できなかった女性研究員が最下位の評価にならないよう、5段階評価のなかで中間評価（B）を付与する制度であり、科学技術政策研究院が韓国で初めて導入した。政府傘下の研究機関の場合、研究員の業務評価と昇進審査に、S・A・B・C・Dの5段階評価を行い、5年以内でD評価を3回以上受けると免職処分となる。この制度の導入により、妊娠・出産で受けていた不利益はある程度解消されるが、出産・育児休職期間が業務評価期間から完全に除外されていないことから、根本的な解決策ではないとの指摘もある。

● 昇進所要年限伸縮適用制度（Stop Tenure Clock）

ソウル大学女教授会では、女性教授、講師、研究員が出産・育児によって受ける不利益を改善するために、「昇進所要年限伸縮適用制度（Stop Tenure Clock）」と保育サービス拡大を2010年から導入することを提案している³⁷。同制度は、妊娠・出産・育児による休職期間中には研究業績評価を延期する制度である。1971年米国スタンフォード大学で始めて導入した以来、現在ハーバード大学、MITなど米国の多くの大学が採択している。この制度は女性だけではなく、同じ理由で休暇・休職した男性にも適用される。

（2） 研究分野における女性の参画を阻む障害³⁸

科学技術系の政府出資研究機関での上級研究員での女性研究員の在職状況は、2008年12月現在、8%（837名）程度であるが、職階が上がるほど女性研究員の在職比率が低くなる。

研究分野の場合、研究時間が長いほど良い結果が得られる場合が多く、また実証実験など規模の大きいプロジェクトのメインメンバーとして活躍するためには、長い勤務時間を求められる場合が多い。このことから、結婚・出産後の女性が研究活動と家庭を両立することは非常に難しい。そのため、結婚・出産後の女性研究員の場合、元の職場に復帰したとしても、研究プロジェクトのメインメンバーではなく、アシスタントとして働く場合が多い³⁹。

（3） 研究分野の参画に関する取組

① 女性科学技術者の育成・支援基本計画

先進国より活動度が低い女性科学技術者の役割を強化するために、2004年から5ヵ年計画を策定・施行している。2009年から新たに策定された第2次計画では、特に出産・育児

³⁷ 導入の時期については未定である（2010年3月時点）。

³⁸ 淑明女子大学の現地調査にもとづいて作成

³⁹ 淑明女子大学ヒアリングによる

による経歴断絶女性の研究支援を強化する方案を具体的に示している。以下の 3 つが主な推進内容である。

- 女子学生に親和的な教育環境整備により、女子学生の理工系進出を促進し、女子学生の科学英才支援及び高級女性科学技術人材の養成
- 女性科学技術者に対する就職先の創出及び職業能力プログラムの拡大
- 女性科学技術者が仕事と家庭の両立できるような家族親和的研究環境の整備

② 女性科学技術人材育成・支援制度

- 女性科学技術者のキャリア開発支援
- 文化芸術・文化産業分野の男女別文化人材の実態調査によるデータベース構築
- 女性農業従事者のリーダーシップ教育

③ 女性科学技術者の採用目標制度

- 女性科学技術者の進出が少ない科学技術分野での女性科学技術者の進出を拡大するために、2001年から実施されている。
- 国公立研究院 66 カ所と政府投資研究所 8 カ所、国立理工系大学を対象としている。
- 毎年新規採用する研究員及び教授での女性比率を 2006 年 15%から、2010 年に 20%、最終的に 30%まで拡大する方針。この制度の定着のため、機関評価項目としての反映、別定員を認めるなどのインセンティブを付与する予定である。

④ 女性科学技術者支援センター(WISE)の設置

女性の科学技術分野での進出促進、女性科学技術者の能力向上のために、女性科学技術者のキャリア開発及び専門性強化教育、就職・キャリア管理システムを活用したデータベース構築、インターンシップ制度の運営などを行っている。

また、経歴断絶された女性科学技術者を対象にして「科学指導士 (Science Communication) 養成過程」の教育も実施している。

4. メディア分野への女性の参画

(1) メディア分野における女性の参画の実態

① 記者、新聞社、テレビ局等に勤める女性数

2009年韓国言論財団の「2009韓国放送年鑑」によると、メディア分野での女性従業者の割合は20.5%であり、男性の約4分の1である。媒体別にみると、新聞、放送ともに女性従業者の割合が2割程度であるが、インターネット新聞の場合は25%以上、メディアのインターネットポータルサイトの場合半数以上を女性従業者が占めている。

図表3-29 メディア媒体別の従事者の現況（2009年現在）

(単位：人)

区分		調査対象企業	回答企業	性別	
				男性	女性
総計		1,493	677	29,575(79.5%)	7,614(20.5%)
新聞	全国日刊	12	12	3,909	1,097
	地域日刊	104	72	4,645	961
	経済日刊	7	7	1,788	567
	スポーツ日刊	5	5	429	61
	外国語日刊	4	4	148	103
	専門日刊	9	5	471	116
	無料日刊	9	8	224	86
	地域週刊	445	187	1,431	410
新聞総計		595	300	13,045	3,401
通信		2	1	119	-
地上波放送	公営放送	40	37	7,803	1,507
	民営放送	13	13	2,035	343
	特殊放送	10	10	1,305	517
	地上波DMB	3	3	102	43
ケーブルTV	放送チャンネル 使用事業者	2	2	865	186
	総合有線 放送事業者	105	33	1,536	566
衛生放送		2	2	352	95
放送総計		175	100	13,998	3,527
インターネット新聞		706	269	2,133	766
メディアのインターネットポータルサイト		15	7	280	190
インターネット総計		721	276	2,413	956

出典：韓国言論財団（2009）「2009韓国放送年鑑」

② 新聞社、テレビ局等役員に占める女性の割合

記者職の男女割合を比較してみると、メディア分野全体の従業者数の傾向とほぼ同様な傾向をみせており、女性は2割、男性が8割を占めている。しかし、放送系での記者職の女性の割合は、前述した全従業者での女性の割合より低い15%である。

新聞社役員で女性が占める割合は極めて低く、2008年現在、全国日刊では女性役員はいない状況であり、地域日刊及び経済日刊をあわせ9人いるのが現状である。

図表3-30 メディア媒体別の記者職の従事者（2008年現在）

（単位：人、％）

区分		性別	
		男性	女性
総計		10,920 (79.9)	2,755 (20.1)
新聞	全国日刊	2,099	528
	地域日刊	2,831	563
	経済日刊	959	264
	スポーツ日刊	107	76
	外国語日刊	198	37
	専門日刊	184	65
	無料日刊	105	54
	地域週刊	631	229
	総計	7,714 (79.7)	1,816 (20.3)
通信	通信	99 (100.0)	- (0.0)
地上波放送	公営放送	986	182
	民営放送	568	64
	特殊放送	240	60
	総計	1,794 (85.4)	306 (14.6)
ケーブルTV	放送チャンネル使用事業者	335	70
	総合有線放送事業者	162	35
	総計	497 (82.6)	105 (17.4)
放送総計		2,291 (84.8)	411 (15.2)
インターネットメディア	インターネット新聞	1,319	443
	メディアのインターネットポータルサイト	97	85
	総計	1,416 (72.8)	528 (27.2)

出典：韓国言論財団（2009）「2009 韓国放送年鑑」

図表 3-3 1 新聞社役員で女性が占める割合 (2008 年)

(単位：人、%)

区分	全体	男性	女性	女性が占める割合
全国日刊	68	68		0%
地域日刊	214	206	8	3.9%
経済日刊	26	25	1	4.0%
スポーツ日刊	3	3		0%
外国語日刊	14	14		0%
専門日刊	9	9		0%
無料日刊	13	10	3	30.0%
地域週刊	483	421	62	14.7%
合計	830	756	74	9.8%

出典：韓国言論財団(2009)「2009 韓国新聞放送年鑑」

③ 労働時間

メディア分野における従業者の労働時間は、オフライン⁴⁰の場合は男性が女性より長い
が、オンラインの場合は男性より女性の方が長い傾向がみられる。

図表 3-3 2 メディア分野の従事者の平均年間勤務時間 (2009 年)

時 件)	オフライン		オンライン	
	平均勤務時間	事例数	平均勤務時間	事例数
全体	636.66	970	609	70
男性	641.91	797	606	50
女性	612.49	173	616.5	20

(単
位：
間、

出典：韓国言論財団(2009)「言論人意識調査 2009」⁴¹

⁴⁰ オフラインとオンラインの区分は、図表 3-26 のメディア媒体の区分での「インターネットメディア」がオンラインで、オフラインはその以外のメディア媒体（新聞、通信、地上波放送、ケーブル TV）が該当する。

⁴¹ 言論人の言論活動と職業意識、勤務環境及び満足度、理念、ライフスタイルなどを実証的に調査・分析し、勤務環境の改善及び正しい言論環境の造成のための基礎調査として、1989 年から 2 年に 1 回実施されている。2009 年調査は第 11 回目で、オフライン媒体の言論人 970 名、オンライン媒体の言論人 70 名を対象にして調査した。

(2) メディア分野における女性の参画を阻む障害⁴²

1980年～90年代には、新聞社や放送局に記者として入社し、配属される場合、男性より優秀な成績で入社したとしても、「政治」・「経済」局ではなく、「文化」・「芸能」などに配属される場合が多かった。

しかし、現在は女性でも優秀であれば、「政治」や「経済」局に配置され、メインキャスターとして自分のプログラムをもつ事例も出てきている。最近では、検察・国会・大統領府の出入記者として活躍する女性も少なくないが、他局よりはるかに勤務時間が長いため、仕事と家庭を両立するのに苦勞する記者も少なくないということである⁴³。

(3) メディア分野の参画に関する取組

メディアに対する個別の取組は実施されておらず、全般的な取組に準ずる形で女性に対する支援が行われている。

(4) 女性の人権を尊重した表現の推進のための取組

韓国で最も大きい女性人権団体である「女性民友会 (Korea Womenlink)」の付設機構として「メディア運動本部」があるが、この団体で主にメディアでの女性に対する表現のモニタリング、放送モニター養成教育やメディア教育講師の養成教育、子どもを対象とした学校教育を通じたメディア教育、市民メディアフォーラムの運営や政府政策に対する論評の発表など、メディア分野での女性の人権を尊重した表現の推進のための様々な取組を行っている。

⁴² 文化体育観光放送通信委員会の現地調査を基に作成。

⁴³ 文化体育観光放送委員会へのヒアリングによる。

II. 韓国における取組と日本への示唆

お茶の水女子大学人間文化創成科学研究科文化科学系
准教授 森山 新

1. はじめに

韓国は 1910 年の日韓併合により日本の植民地とされたが、それ以前の李氏朝鮮時代（1392～1910 年）には、約 500 年以上の間、儒教道徳により国を治める時代が続いた。儒教にはもともと男尊女卑の考えはなかったと思われるが、唐代以降、「夫に妻は身を以って尽くす義務がある」という思想が強調され、男尊女卑の傾向が次第に強まっていった。朝鮮時代の 500 年に及ぶ時間の中で、儒教道徳は社会の隅々にまで影響を及ぼした。その後 30 数年間、韓国は日本の植民地となったが（日帝 36 年）、日本の統治政策もまた、儒教の影響が色濃く存在していたため、日帝統治時代にも儒教の影響がなくなることはなかった。その結果「男尊女卑」の思想は近現代にいたるまで韓国の社会や人々の考え方に深く根を下ろしてきた。

1945 年、韓国は日本から解放されるが、儒教の影響は容易にはなくならなかった。解放後の世代は儒教世代の親の姿を見、その教育を受けて育ったからである。さらに、解放後も韓国は父系主義を続け、「族譜（父系血族の家系図）」などの伝統が守り続けられてきた。そのため親、社会は女兒より男児の出産を歓迎（自治体国際化協会 1999）し、母親は、家族や血族の繁栄のため、（娘でなく）息子の出世に心血を注いだ。また男の子は父親の姿を当たり前のように考える傾向が残る一方で、女の子は母親の姿に女性の幸せを見出すことは難しく、それが後の女性の地位向上、男女共同参画に対する潜在的な力ともなった。

その後の韓国の男女共同参画への試みを理解するためには、まずもってこうした前史について知っておく必要がある。

1975 年「世界女性年」を契機に、世界で女性の地位向上と男女共同参画へ向けた努力が活発化していく。しかし当時の朴正熙軍事政権下では、男女共同参画に向けた動きが本格化することはなかった。続く全斗煥政権（1981～1988 年）下の 1984 年、「女性開発研究院」が設けられたが、本格的な取組は初の文民政府である金泳三政権時代（1992～1998 年）まで待たなければならなかった。1995 年に「女性発展基本法(39 頁参照)」が、1996 年に「女性週間（7 月 1 日～7 日）（39 頁参照）」が制定された。金大中政権（1998～2003 年）になると民主化運動の一環として 1998 年に「国会・女性特別委員会（49 頁参照）」が発足したのに続き、2001 年には、国際競争力強化のための動力源として女性を積極的に活用し、両性平等社会を実現するために「女性家族部(48 頁参照)」を設けた（「部」は日本における「省」に相当する）。

さらに盧武鉉政権（2003～2008 年）になると、2005 年に女性家族部は「女性家族部」

となる。また民法が改正され、「戸主制⁴⁴」が廃止された。これにより戸主を中心に編成されてきた男性優先の「家」単位の身分登録システムが廃止された。また女性にのみ適用されていた再婚禁止期間条項⁴⁵の削除、それまでは父親の姓を継ぐことが当たり前であったものを結婚時に夫婦合意の下で母親の姓を継ぐことが可能となる等の改正が行われた（ヒューライツ大阪 <http://www.hurights.or.jp/news/0503/b01.html>）。

李明博政権（2008年～）になると、女性家族部を再び「女性家族部」とし、家族政策を切り離して、保健福祉部に移管している⁴⁶。

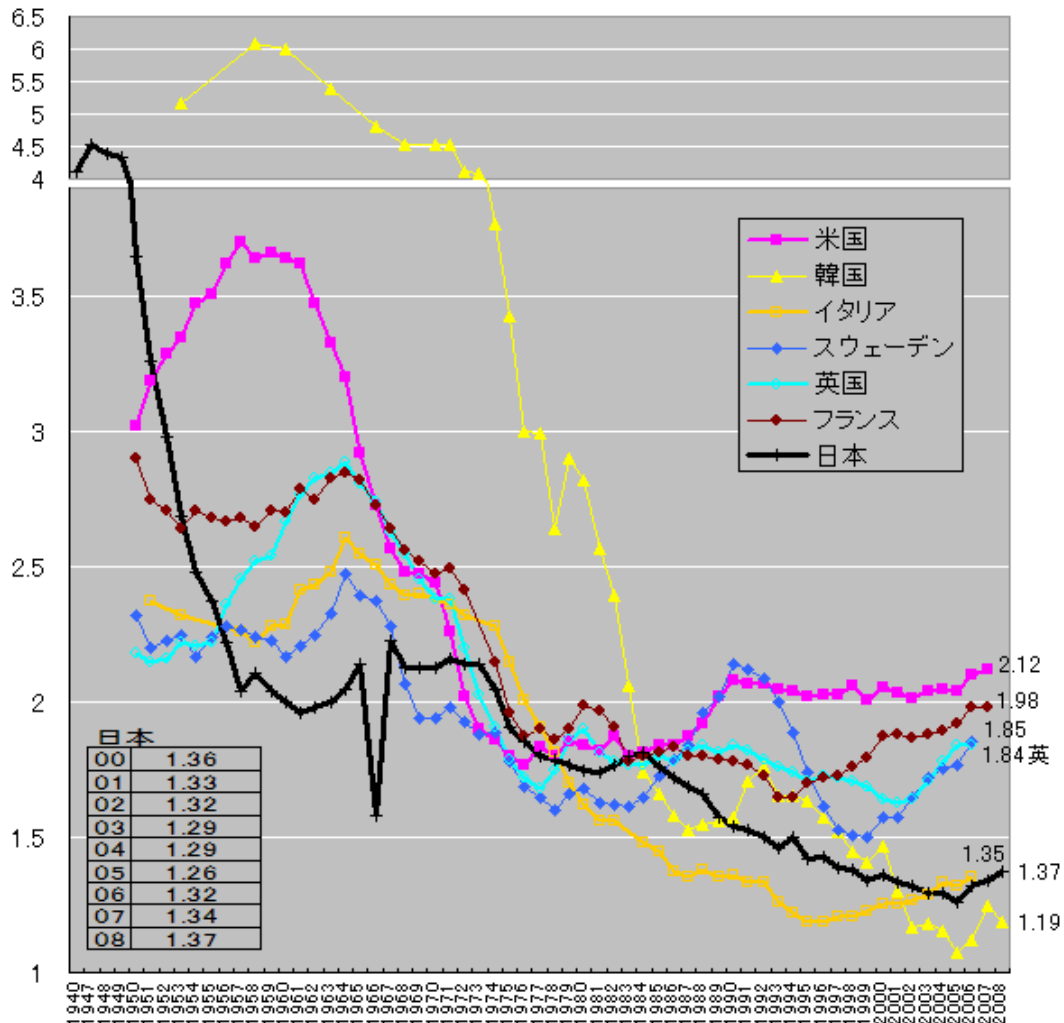
近年、韓国は急速な少子化となり、日本が合計特殊出生率の最低 1.26 を記録した 2005 年、韓国は 1.08 を記録した（2008 年は日本が 1.37、韓国が 1.17）。こうした少子化傾向により、家族には息子または娘が 1 名のみという時代となり、かつてのように息子にのみ高学歴を求めるといったことはなくなり、もともと教育熱心であった韓国の親たちは男女を問わず対等な社会進出を希望するようになったといえる。

⁴⁴ 「一家の系統を継承した者」として戸主を規定したもので、父親が家父長として大きな権威を持つと同時に戸主継承は父親から息子、男の孫など男系が優先された。妻や嫁は男性の下で内助的な役割を強いられてきた。具体的には、戸主登録が撤廃されるとともに、それまで子供は父親の姓を名乗ることになっていたが、結婚時に同意があれば妻の姓を名乗ることも可能になった。さらに再婚家庭の子の姓は実父のものであったが、家裁の許可を得て変更が可能となった。

⁴⁵ 女性のみ 6 か月間の再婚禁止規定があったがこれが廃止された。

⁴⁶ 李明博大統領は 2009 年 11 月、家族と青少年など、女性と密接な関連のある政策は、現在の保健福祉家庭部から女性家族部女性家族部に移管して「女性青少年家族部」再編する意向を示している。

図表 3-3 3 合計特殊出生率の推移（日本及び諸外国）



(注) 合計特殊出生率は女性の年齢別出生率を合計した値。日本08年概数。

出典：厚生労働省「平成 13 年度人口動態統計特殊報告」「人口動態統計」（日本及び米仏、2007）、
 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集 2009」、Korea National Statistics Office
<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/1550.html>

このように韓国は、日本同様、近現代に至る長きにわたり儒教の影響を受け、男尊女卑が当たり前のものと考えられてきた傾向がある。その一方で韓国は、欧米の先進的な考えや政策を積極的に受入れる傾向がある。さらに日本のように慎重に改革を進めるよりは、大統領の権限の下で果敢に改革を行う傾向がある。このため、韓国で行われている様々な試みは、日本に先行して行われることが少なくなく、成功例、失敗例ともに学ぶべき点が多々あると考えられる。

2. 韓国における女性地位向上のための運動

もう一点、韓国が日本と大きく異なる点は、女性が自らの地位向上を求めて積極的かつ持続的に女性運動を行ってきたことである。とりわけこの20年間の躍進は著しい。この草の根的な運動の継続と拡大が今日の女性の地位向上のための重要な土台を築いてきたと言ってもよいであろう。

1980年代に韓国では「民主化運動」が起こるが、その中で新たな女性運動の団体がいくつも生まれ（女性平友会、女性ホットライン、もう一つの文化、基督女民会など）、1990年代の女性運動の牽引的役割を担った。1987年にはそれらが一つにまとまり、男女平等をはじめ、女性の福祉、女性運動団体間の協力などを目的として「韓国女性団体連合（女連）」が設立された。女連が最初に着手したのは「家族法⁴⁷」の改正であった。

金泳三政権下の1990年代になると女連が中心となって、法制化に向けた様々な運動を展開していく。1980年代の女性運動は民主化運動の一部としての側面が強かったが、1990年代に入ると女性の地位そのものを向上させるための運動へと発展していく。男女差別定年制撤廃のための運動、クォータ制（quota system：女性割り当て制）の導入、女性発展基本法の制定などである。1995年に制定された「女性発展基本法」により、女性の進出が著しく遅れている分野に対し優遇措置がとられ、そのための機構の整備や財政支援などの土台が築かれた。1998年には国籍法⁴⁸を改正し、父系血統主義を父母両系主義への転換がはかられた。

こうした女性運動の広がりを背景に、金大中政権、盧武鉉政権に入ると、法曹界、政界、官界への女性の起用が進み、女性の躍進はさらに加速化していく。法曹界では法務省長官、最高裁判事などに女性が次々と起用された。司法試験の合格者などに占める女性の割合も年々増加し、半数に迫る勢いとなっている。政界では、2000年に制定された政党法のクォータ制により比例代表区の50%、選挙区の30%の候補が女性に割り当てられ、女性議員の割合は10%を超え、劇的に増加した。また金大中政権は当初設置した「国会・女性特別委員会」を「女性家族部」へと昇格・発展させ、さらに保育業務、家族業務を移管しながら部署の規模を拡大していった。女性家族部の初代長官は女連の共同代表であった韓明淑で、後に韓国初の国務総理（日本の首相にあたる）となっている。

⁴⁷ 1989年の家族法の主な改正点は以下の通りである。

①性別と結婚に関係なくすべての子は均等に相続が受けられるようになった。

②戸主相続制度を戸主承継にした。戸主承継の断念も可能となった。

③戸主の居所指定権、家族の強制居家への権利、未成年者の後見人となる権利、相続の優先、家族の扶養義務を廃止した。

④法的親族範囲を平等にし、母系と父系、両方の8親等まで「親族」と認定した（以前は母系は4親等までであった）。

⑤離婚の際に妻に財産分割請求権を認定し、財産の半分を請求できるようになった。

⑥離婚の際、親権に関する夫婦間の合意がない場合、家庭法院に母としての親権を訴えることが可能となった（以前は合意ない場合には父が親権を持つようになっていた）。

⑦夫の婚外子と妻の自動的親子関係を廃止し親戚関係に変更した。

⁴⁸ 従前の国籍法では、出生時に父が韓国国籍である場合のみ、韓国国籍を取得することができた。今回の国籍法改正で、「出生時に、父または母が大韓民国の国民であるもの」と改められた。

官界での女性の割合も年々増加しており、行政考試合格者に占める女性の割合は半数に近づいている。国家公務員、地方公務員に占める女性の割合も増加している⁴⁹。

金大中政権の「女性家族部」の時代には女性政策や性犯罪が主に扱われる傾向があったが、盧武鉉政権下の「女性家族部」では長官、次官のもとで政策が行われた点も注目すべきである。そして女性公職候補に対する優遇措置（63 頁参照）、国立大学教員への女性採用義務化、男性育休義務（1 週間）などを現実化した。

このような女性運動の高まりの背景には梨花女子大学、淑明女子大学をはじめ、韓国の女子教育をリードしてきた3つの女子大学に法学部が置かれていることや、これら卒業生がけん引役となって全国の大学に女性学の講座や大学院が次々と開設されていったことなどが影響している（山下 2007）。日本の女子大では京都女子大が平成 23 年に初の法学部を新設するとしており、現時点で法学部をもつ女子大は存在していない。この点は日本において法・政治に関する女性の関心の低さを物語っている。また、共学の法学部における女子学生の比率も高くなく（例えば京都大学法学部の場合の男女の比率はおよそ 8:2）、学生のエンパワーメントは韓国に比べ高くない。女性学、ジェンダー研究を名前に掲げる大学院も、日本ではお茶の水女子大学、城西国際大学の 2 校に過ぎない。韓国のような学生エンパワーメントや女性学の浸透は専門分野を始め、社会に多くの女性リーダーを輩出することとなり、また様々な民主化運動と連動しながら、力をつけ、政治を動かし、政府主導の女性地位向上と男女共同参画の運動を推し進めてきたといえる。言い換えれば政府主導の女性の地位向上のためのトップダウンの政策の背景には、こうした民間のボトムアップの運動があり、これが韓国における政策実行を後押ししているのである。

3. 課題

このように韓国の女性の地位向上と男女共同参画への試みは、政府主導で行われているものの、その背景には草の根的な女性運動が存在し、このような政策の立案、執行を支えてきた。ここでは現在における課題について述べてみたい。

第一に、上述のように韓国では、政府主導で様々な政策を果敢に行ってきた。しかし男女の間でたとえ機会均等が実現したとしても、もう一つの大きな障害が残されている。それは家事、出産、育児などに対する意識やその実際である。アンケート調査などを行うと確かに韓国の男性は家事、出産、育児などに男性も関わるべきであるとの見解を示す。しかし実際に男性がどれほどそれらに関わっているかという数字でみると、男性の家事や育児への関与はまだまだ決して高いとは言えない。

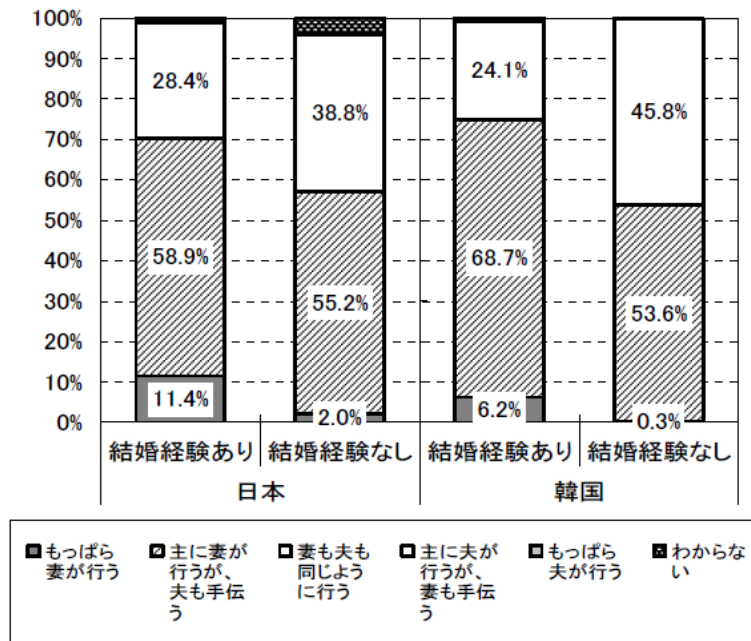
平成 17 年度の「少子化社会に関する国際意識調査」報告書によれば、子育てに関して夫も妻も同等に行うべきとする回答が未婚者の場合、韓国では 46%とほぼ半数に及び、日本

⁴⁹公務員で女性の割合が増えた理由は、「男女平等採用目標制度」の影響もあると考えられる。この制度は、2003 年から導入されたものであり、公務員採用時、いずれかの性別の合格者の比率が 30%未満の場合、下限成績の範囲内の該当する性別の応募者を目標比率まで追加合格させる制度である（詳細は 63p 参照）

の 39%を大きく上回っている。しかし既婚者の回答をみると、実際に同等に行っている割合は韓国では 25%に減少、日本の数字よりも少なくなっている。このように韓国では、子育てに対し男女が平等に参与すべきという考えが日本以上に浸透していることは事実だが、実際に夫が子育てを行う比率は逆に日本より少なくなっている。その原因には様々なものが考えられよう。第一に長い間続いて来た儒教の影響である。第二に出産により仕事をやめざるをえないケースが韓国において少なくないことを暗示させる。子育ての夫婦での分担は夫婦共働きが前提となっている場合が多く、仮に出産を機に女性が仕事を辞めなければならない割合が多ければ、結果的に子育ては妻の仕事になってしまうのは当然のことである。

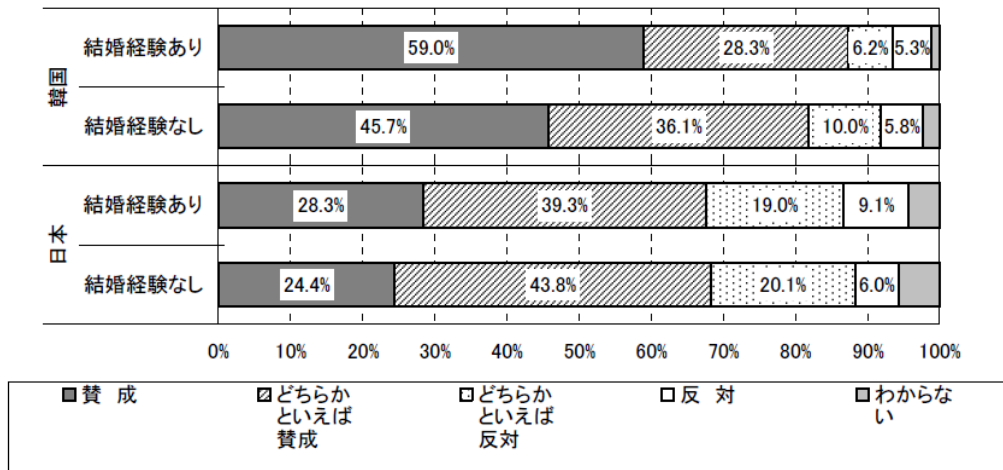
さらにいわゆる「3歳児神話（子どもが3歳くらいまでの間は、保育所等を利用せずに母親が家庭で子どもの世話をすべきだという意見）」については韓国の方が圧倒的に賛成が多く、出産、育児に際し、女性が仕事を辞め、家で育児に専念するという実態が見えてくる。これは男性だけでなく、女性の意識の中にも存在しており、高学歴の母親ほど子どもの教育に専念し、再就職しない「L字カーブ」現象が見られる（50頁を参照）。この点はイスンヨン（2008：493）でも、専門性が低いほど産休後の復帰可能性が高いのに比べ、専門性が高い職種の女性は、育児を自身の手で行おうとする意志が高いこと、専門職に従事する女性の場合、夫も専門職である場合が多く、経済的に安定しているためあえて再就職せず、育児に専念する傾向がある点を指摘しているが、今回の女性家族部でのインタビュー調査でも確認されている。言い換えれば韓国の女性の意識に、自らのキャリアアップもさることながら、子どものキャリアアップにより高い関心を寄せる傾向があるということである。子どもの早期留学のため母親が子供を連れ、競ってアメリカなどの国外に出、父親が一人韓国に残り送金するという俗に「キログアッパ（雁お父さん）」と呼ばれる社会現象はそのことを端的に表している。こうした傾向は、女兒を含め自身の子どもの学歴を高め、社会進出を促進するとともに、既婚女性の再就職を促進しないという韓国独特の現象を生み出している。出産後の再就職はむしろ低学歴により家計に困難を抱え、やむなく非正規職へ再就職するという場合もあるようである。

図表 3-3 4 子育て（小学校入学前）の役割分担に関する考え



出典：内閣府「少子化社会に関する国際意識調査 日本と各国との比較」、2005
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/cyousa/cyousa17/kokusai/pdf/k-9.pdf>

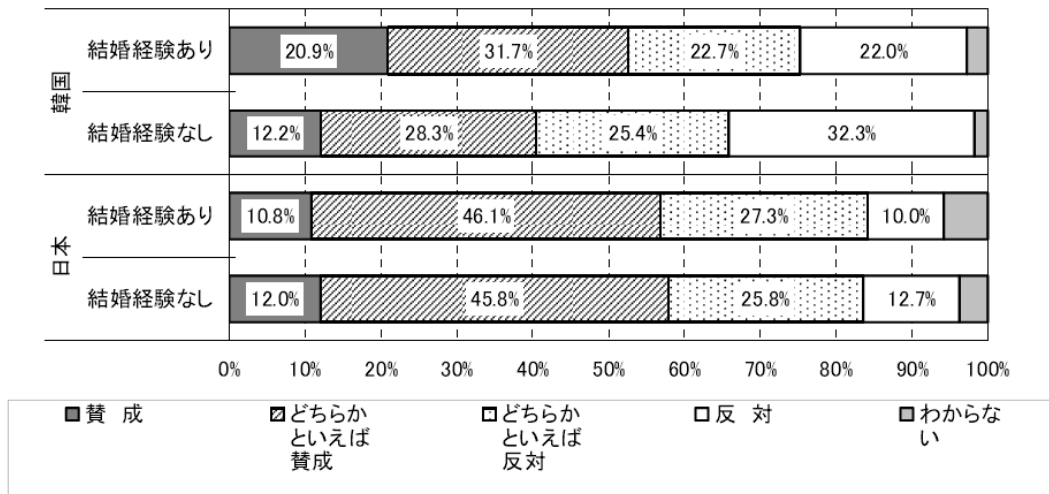
図表 3-3 5 「3歳児神話」について



出典：内閣府「少子化社会に関する国際意識調査 日本と各国との比較」、2005
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/cyousa/cyousa17/kokusai/pdf/k-9.pdf>

家事分担についてみると、「夫は外で働き、妻は家を守るべき」という考えに対し、「どちらかといえば賛成」とする割合も含めると日本のほうがやや賛成が多いが、「賛成」のみをみると韓国の既婚者が 20%と突出して多くなっていることも、実際に家事を行っているのは女性であることを窺わせる。

図表 3-36 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について



出典：内閣府「少子化社会に関する国際意識調査 日本と各国との比較」、2005
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/cyousa/cyousa17/kokusai/pdf/k-9.pdf>

その結果、たとえ制度的に男女共同参画を保障したとしても、女性は結婚に際し、家事、出産、育児に専念せざるをえなくなる可能性が高くなる。さらに、共働きは維持できたとしても、自宅にもどるや女性は家事や育児に追われ、男性に比べて相対的に不利な立場に置かれ、職場内の競争に生き残れず、昇進の道が阻まれてしまうということになりかねない。

このようなハンディに対処すべく、ソウル大では女性教授会が2009年9月30日、「ストップテニオプログラム (Stop tenure clock program)」を提案予定であることを発表した。このプログラムは、妊娠・出産・育児の休職期間、その女性教員の評価を外すというもので、この制度が導入されれば、女性教員はその期間の研究成果評価や昇進審査などを心配することなく出産・育児に専念できるというものである。ただその場合にも日頃の家事、育児への負担が依然女性のほうが大であれば、日常における女性教員のハンディはなくなる。

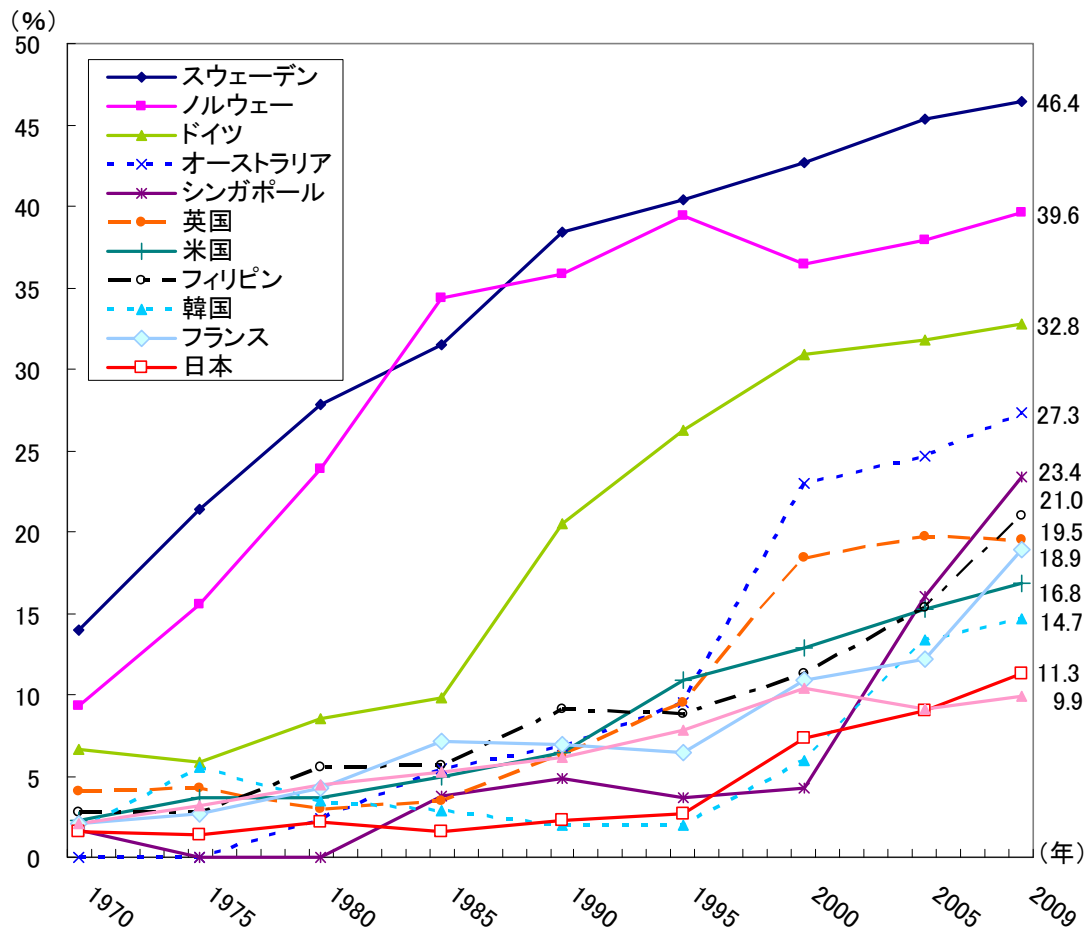
家事や育児に対する意識の問題は、日韓共通の傾向である。「ストップテニオプログラム」のような法制度の整備などの政策的な解決に加え、日韓両国は国民の間に根強い、家事や育児に対する意識をいかに変えていくかという点が課題として残されている。

第二の課題は、育児サービスの改善である。韓国では2009年、「アイサラン (子ども愛) プラン (64頁参照)」を実施し、親の育児負担の軽減と効率化に成功しており、この点は日本が参考にしてよい点であろう。また育児施設の数も少子化傾向ともあいまって施設数としては十分である。韓国の育児サービスが抱える課題は、保育施設の質の改善であろう。韓国の保育施設は民間が9割を占め、国公立や社会福祉法人の施設はわずかに1割に過ぎない。一般的に民間の施設は国公立や社会福祉法人の施設に比べ、設備の質などの点で低

い場合が多く、一部に無認可で運営されているものも存在している。また給与水準の違いからすぐれた教師は国公立や社会福祉法人の施設に集まる傾向がある。そのため国公立や社会福祉法人の施設では、常に待機児童を抱えているのが実情である。国公立、社会福祉法人の保育施設を拡充するとともに、民間保育施設の質の向上が求められている（60 頁参照）。

第三の課題は、女性政策の政策決定に関する問題である。言うまでもなく、女性政策の決定や推進は、他の政策同様、政党という勢力によって進められ、女性議員一人の力で実現できるものではない。韓国の国会議員に占める女性の割合は 1995 年以降急速に増加し、2006 年現在、13.4%にまで増えた。これは世界最低水準の日本（同 9.4%、IPU189 カ国中 138 位）に比べれば高いものの、まだまだ低い数字である（世界平均 17.9%、アジア平均 16.9%）。このような男性が圧倒的多数を占める中で女性議員が女性の地位向上に向けた意見を出していくことは、決して容易なことではない。ソウル大で「ストップテニオプログラム」の提案が可能となったのも、「女性教授会」という存在が大きかったのである。また男性議員には年長者が多い反面、女性議員は若手が多く、その意味でも女性の立場からの意見表明は容易ではない。もちろん男女共同参画に向けては男性議員も推進していないわけではないであろうが、女性議員と温度差や微妙な認識の違いがないわけではなく、そのギャップをいかに埋め、真に女性の地位向上へとつなげていけるのかが一つの課題であるといえる。それを実現するのは、民間における女性運動の高まりとそれを政策に結び付けていくための道筋の確立、大学における女性学の普及、女性リーダーの育成や進出などなのである。

図表 3-37 国会議員に占める女性の割合の推移



(備考) 1. IPU 資料より作成。
 2. 下院又は一院における女性議員割合。
 3. フィリピンは、1978年の選挙までは二院制の下院。1978年から1987年の選挙までは一院制。1987年5月の選挙以降二院制の下院。
 4. ドイツは1985年までは、西ドイツの数字。
 出所：内閣府

4. 日本への示唆

最後に、今回の韓国での調査から日本が学ぶべき点についてまとめておく。

(1) 全般的示唆

第一に女性の地位向上と社会進出を促進するための政策を政府主導で果敢に推進することである。日本は冒険を犯すよりは安全志向、すなわちどちらかという現状を変えることより、維持しようとする傾向が強い。これが日本での女性の地位向上や男女共同参画を遅らせてきた一つの原因であろう。似たような状況に置かれた韓国での成功例を参考にしながら、日本でも応用可能と考えられる部分については積極的な導入が求められよう。また、政策決定は総意でなされることが多いため、ややもすると少数派としての女性の声は、途中でかき消されてしまう可能性もある。政策へ女性の声を反映しやすくするために、日本ではこれまであまり考慮されてこなかったクォータ制などのように、女性の枠を確保するなどの対策も有効かもしれない。

第二に、それを下支えするだけの民意の醸成が必要であろう。韓国は一見すると政府が主導する側面ばかりが目につくが、実はその土台には民主化運動と歩調を合わせながら、女性の地位向上と男女共同参画を求める運動が持続的に行われて来た。さらに、女性運動の団体が中心となり、女性の声を政治に反映させるための道筋を整えてきた。これが日本との違いであり、今日の政府主導の政策を支えている。

第三に、女性の地位向上に対する教育を行うことである。長年の儒教の歴史を背景に、日韓両国とも、家事、出産、育児は女性の仕事との考えがまだ根強く残っている。このような意識は、男性はもちろん、女性の中にも根強く、このような意識をいかに変えていくかが重要であろう。また女性の政治に対する無関心、女性はしとやかさこそが美德、といった伝統的な考えに対する意識変革も必要かもしれない。

第四に、第三の点を実現するためにも、女性リーダーの育成と女性学の発展が必要である。女子大学に法学部、政治学部などを設置することを支援したり、法学部、政治学部への女子学生の増加、女性学・ジェンダー研究の普及をはかったりすることで、女性の地位向上と男女共同参画を推進していく女性リーダーを育成していくことが重要であろう。また日本で「女性学」「ジェンダー研究」というと、まだまだ偏見が強い。これが日本の大学に女性学が普及しない原因ともなっており、このような偏見を除去していくことも必要であろう。

(2) 分野別示唆

最後に、専門職の分野に分け、韓国において政府主導で行われている様々な政策のうち、日本の女性進出の参考になりそうなものを挙げてみたい。専門職は、より高度な知識や技術を必要とすることから、就職前の長期にわたるキャリア形成と、就職後の長時間勤務の両面において、女性は男性と競争しなければならず、そこに存在する様々なハンディを克服することが求められる。それを少しでも軽減するため、韓国において政府主導で行われ

ているよき部分を見ていきたい。

① 医療分野

医療分野は他の分野に比べると勤務時間が長いこと、専門医資格を得るためには4年間の研修が必要であること、その時期が結婚、出産の時期と重なること、研修医受け入れに際し女性を暗黙に排除する場合があるなど、医療分野での女性進出や家庭との両立は容易ではない。

これらの障害について、医療分野だけの対処は韓国ではいまだ行われていないのが現状であるが、医療分野にありがちな夜間勤務や長時間勤務に女性医師が対応可能なように、時間延長型保育制度や小学校ケア教室を拡大している。

また、今回は調査が及ばなかったが、梨花女子大など、医学部を有する女子大学で医療分野での女性の地位向上や社会進出に向けてどのような工夫が行われているのか調べてみることも意味があると思われる。

② 研究分野

研究分野での女性参画支援は政府主導で積極的に行われている。国公立の大学や研究院・研究所での女性教員や女性科学技術者の採用目標制度を施行している。これは2006年に15%、2010年に20%、最終的には30%にまで増やすことを目指したものである。このほか、女性科学技術者の育成のための基本計画を施行している。2009年からの第2次計画では、理工系への進出、就職先の創出、研究と家庭とを両立できるような環境作りなどを進めている。

教員・研究者は上級職であるほど女性の比率が下がっているのが現状である。その原因としては、儒教的発想からくる「ガラスの天井」だけでない。昇進のためには地道な研究活動が必要となるが、女性の場合には家事や育児などの負担が男性に比べて大きく、時間外や帰宅後の研究活動を行うのが難しい。出産に際しては研究の中断も必要となる。このようなハンディに対処するためソウル大学女性教授会が提案しようとしている「ストップテニオプログラム」は注目に値しよう。このプログラムは、妊娠・出産・育児の休職期間、その女性教員の評価を外すというもので、この制度が導入されることで女性教員はその期間の研究成果評価や昇進審査などを心配することなく出産・育児に専念できる。こうしたことは日本でも積極的に導入していく必要があると思われる。また、この提案はソウル大学女性教授会が大学本部に提案したものであるが、女性教授会が存在するという点自体が、女性教員の地位向上を促進するための力となるものであり、注目してよいであろう。

さらに韓国では、学部在学中から女子学生の就職支援や社会進出を積極的に行い、キャリア開発センターや就職支援プログラムを実施し、入学時より男子学生に負けない競争力あるキャリアの形成を行っている。さらに政府は女性の社会進出を促進するための専門大学院などを設置し、女性の社会進出のための研究・教育を実施している。例えば、今回訪問取材を行った淑明淑明女子大学人的開発大学院は主に2つの役割を担っている。第一の

役割は、既に仕事を有する女性、とりわけ仕事を始めてから 3~10 年が経過した中間職の女性が、より専門性を高めることをサポートすることで、女性が仕事をやめずにキャリアアップができるような役割を担っている。第二の役割は出産・育児で一度仕事を辞めた女性の再就職をサポートすることで、「女性再就職センター」の教育プログラムの開発や再就職を希望する女性の職場探しなど行う「職業相談士」養成プログラム開発などを行っている。言いかえれば韓国の女性政策の二つの柱である、

① 出産・育児によって一度仕事を辞めた女性の再就職の促進

② 現在仕事を持っている女性が仕事し続ける環境づくり

の両方を支援する機能を担う大学院を政府主導で設置したという点が注目に値するであろう。

また女子大では国際競争力を備えた女性リーダー育成のための女性学講座や各種プログラム、カリキュラムなどを積極的に打ち出しており、こうした研究・教育が女性の社会進出や政府主導の政策の下支えをしている。この点は研究者育成にとどまらず、あらゆる分野に優れた人材を社会に輩出するための原動力となっている。梨花女子大学、淑明女子大学、同徳女子大学などで積極的に進められている女性リーダー育成のためのプログラムを参考にすべきであろう。

③ メディア分野

メディア分野も長時間労働や残業の多く、女性、とりわけ結婚・出産後の女性にとって進出が困難な職種である。しかし IT 強国の韓国では、インターネットを介した新聞、ポータルサイトなど多様化しており、中には在宅勤務などフレキシブルな勤務形態を可能とする職種も誕生している。新聞、放送業界での女性従業者が 2 割程度であるのに対し、インターネット新聞では 25%、ポータルサイトでは 50%と女性の割合が大幅に増加しているのもそのためであろう。

また女性人材開発総合計画の一つとして、映像、デジタル放送、文化コンテンツなど、文化事業分野の専門的な人材育成を行っている。

出版、インターネット業界をはじめ、メディア企業の多くは今でこそベンチャー産業と呼ばれるものの、実際は少人数の中小、零細企業がほとんどで、勤務負担も増大しがちである。政府は従業者の仕事と家庭との両立に寄与する企業を「女性親和企業」に認定し、様々なインセンティブを与えたり、女性親和係数を開発、実施することで、女性の退職防止、再就職の促進を行ったりしている。さらにフレキシブルな勤務制度を促進するために、育児休暇中の給与の一部支給や優秀事例の紹介などを政府が行っている。また夜間勤務や長時間勤務にも対応する時間延長型保育制度や小学校ケア教室を拡大し、育児に対する支援を行っている。

5. おわりに

日本ではこれまで和を尊ぶあまり、自身の意見や主張を表明することは必ずしもよしとはされなかった。忍が美德とされる傾向もあった。とりわけ女性に対しては、しとやかさが求められる傾向もあった。こうした長き慣習は、儒教的考えによってさらに助長され、正当化されて、家族内の夫婦間において、もしくは社会において、女性が自身の立場や意見を主張することを苦手なものにしてしまったのかもしれない。また女性学・ジェンダー研究や女性が政治に関与することに対する偏見を生みだしているのかもしれない。

同じ儒教文化圏にありながら、韓国では状況を若干異にしている。少なくとも今日においては、夫婦間において、または社会において、女性が自身の立場や意見をはっきりと述べることは決してまれなことではない。その意味ではすべての始まりは、「女性はこうあるべきだ」といったこれまでの通念や考え方を改め、女性が自らのために立ち上がり、意見を表明できるようにすることから始める必要があるのかもしれない。しかしそこまで立ち返らずとも、韓国のように、女性支援のための様々な教育や運動をより活発化させ、それを政治に反映させるための道筋を整え、それ下支えとしながら、民意を受入れた形で政府がリーダーシップをとり、女性の共同参画に向け、より積極的な政策をとっていく必要があるといえる。

参考文献

内閣府「平成 19 年度版男女共同参画白書」、2008

<http://www.gender.go.jp/whitepaper/h19/zentai/index.html>

内閣府「少子化社会に関する国際意識調査」、2006

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/cyousa/cyousa.html>

山下英愛「韓国における女性運動の現状と課題」「東西南北」、30-45、和光大学総合文化研究所、2007

自治体国際化協会「韓国の女性政策について」、1999

http://www.clair.or.jp/j/forum/c_report/pdf/188.pdf

金早雪（2006）「韓国の女性政策～分断国家、市民社会、そして女性家族部～」、フェリス女学院大学「アジアの女性と平和」ハンドアウト

本川裕「社会実情データ図録」

<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/index.html>

ヒューライツ大阪（財団法人アジア・太平洋人権情報センター）

http://www.hurights.or.jp/index_j.html

第4章 スペイン

I. 調査編

1. 男女共同参画社会を形成するための取組

1986年にEUに加盟したスペインでは、EU指令の国法化の下、徐々に男女共同参画社会が形成されつつあったが、2004年に「女性の地位向上」、「性差別の排除」を公約に掲げた社会労働党が政権を獲得したことで、現在急速に女性の参画が進んでいる。

スペインにおける男女共同参画社会形成の過程の中で、ポイントとなる法制度等の経緯は以下の通りである。

1975年：フランコ独裁体制終焉

1978年：憲法制定（14条に性別による差別の禁止）

1981年：離婚法制定

1983年：女性研究所（Instituto de la Mujer）成立

1986年：EU加盟

1999年：家庭生活と労働の両立法制定

2002年：EU 雇用職業男女均等待遇指令

2004年：EU 職業生活以外での男女平等待遇指令

2004年：社会労働党政権交代

2007年：実践的男女平等法制定

2008年：平等省（Ministerio de Igualdad）成立、女性研究所が平等省へ移管

（1）男女共同参画に関する基本法制

① 実践的男女平等法

スペインでは、2007年3月に実践的男女平等法（LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.）が制定された。これはスペインの男女共同参画社会を大きく前進させる法律であり、職業生活と家庭生活の両立を可能にするため、主として以下の内容を盛り込んでいる。

- 男女共同参画に関する計画の義務付け

実践的男女平等法によって、250名以上の従業員を有する企業において、雇用や就業の男女不均衡是正のための計画（男女共同参画に関する計画）作成が義務付けられた。義務を怠った企業の経営者に対しては罰金が課せられ、250名未満の企業においても是正対策の推進が示された。つまり、すべての企業に労働条件における男女間差別を是正することが求められた。なお、男女共同参画に関する計画は労使間で協議の上、作

成することとされた⁵⁰。

- 父親の育児休暇

実践的男女平等法によって、父親は15日間の育児休暇を取得することが可能となった。本法律の策定以前は、父親は母親に与えられた出産休暇16週間のうち、最大10週間を譲り受ける形で育児休暇を取得することが可能とされていたが、実践的男女平等法における「父親も育児に参加するべき」という考えに基づき、父親が育児休暇の権利を獲得した。結果として、父親の80%が父親育児休暇を取得するまでになった⁵¹。

なお、父親が休暇ではなく勤務時間の時間短縮を求める場合は18日間まで可能である。また、母親が死亡した場合は、母親の産休と同じ期間の育児休暇を父親が取得することが可能である。

- 政策の意思決定への参加（ポジティブ・アクション）

実践的男女平等法の制定により選挙法が改正され、すべての選挙において各党の選挙候補者リストの40%以上60%以下を女性にすることが定められた。スペインの選挙は、そのほとんどが拘束名簿式比例代表制である。

② 男女平等戦略的計画（2008-2011）

実践的男女平等法に基づき、2008年2月に男女平等戦略的計画（2008-2011）（Plan Estratégico de Igualdad Oportunidades（2008-2011））が策定された。基本理念は以下の4点である。

1. 市民権の再定義
2. 女性のエンパワーメント
3. ジェンダー・メインストリーミング
4. 科学技術的イノベーション

また、上記の基本理念に基づき、計画活用分野として、以下の12重点分野が規定された。

1. 社会政治的参加
2. 経済市場参画

⁵⁰ スペインにおいては、スウェーデンの機会均等オンブズマンのような第三者による政策遂行監視機関は存在しない。（スウェーデンの機会均等オンブズマンについてp9参照。）ただし、各企業に義務付けている男女共同参画に関する計画の中には自己評価の項目を盛り込んでいる。また、男女共同参画に関する計画策定の後、各企業はレポートを女性研究所に提出することとしている。（女性研究所についてはp96参照。）現在、実践的男女平等法制定から5年経過しており、2009年以降は本法律の政策評価を行うこととしている。

⁵¹ 出典：平等省「2 años de aplicación de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Informe-Balance, 2009, 3, 4 p, 23-24」、2009

3. スチュワードシップ⁵²
4. 教育
5. 技術的イノベーション
6. 知識
7. 保健
8. 女性の表現、描写（リプレゼンテーション）（メディアにおいて等）
9. 社会的多様性の保持
10. 暴力
11. 開発のための国際協力
12. 平等権利の保護

③ 家庭生活と労働の両立法

スペインでは、1999年に「家庭生活と労働の両立法」が制定されたが、これに基づき、2001年11月に「家族支援統合プラン」が承認された。この家族支援統合プランの具体的な措置展開として、2001年「出産及び妊娠中のリスクに対する社会保障給付に関する勅令」が承認された。

スペインにおける出産・妊娠中のリスク⁵³に関する給付制度は、「出産・養子⁵⁴いずれの場合も、社会保障制度からの給付を受けて休暇をとれる期間は16週間とされる。両親共働きの場合は母親だけでなく父親がとることもできる（両親が同時に休暇をとっても、母親のあとに父親が続けて休暇をとってもかまわない）。産休の配分は労働者自身が決められるが、出産直後の6週間は、母体の回復期間として必ず入っていなければならない。」⁵⁵というものであったが、出産及び妊娠中のリスクに対する社会保障給付に関する勅令では、この給付制度の枠を拡大し、主として以下の内容が盛り込まれた。

- 事前に労働者と使用者との間で合意が成立すれば、出産・養子の場合の16週間の休暇をパートタイム労働と両立させながら取得することが可能。（パートタイム期間の給付額は半額。パートタイム期間が終了した時点で、労働者は再び以前の労働時間に戻る。父親、母親のいずれに対しても認められる。）
- 社会保障制度への拠出期間⁵⁶が、母親が180日に達しないため受給資格を有しな

⁵²家庭内外の仕事に対して男女平等に基づいた責任の担い方や役割分担を指す。

⁵³「妊娠中のリスクに対する給付とは、妊娠中の女性労働者が、自分自身あるいは胎児の健康上の理由から他の職場に異動すべきであるにもかかわらず、職場異動が技術的に困難であると判断され、労働そのものを中断しなければならない場合に支給される。」（引用：独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）、海外労働情報（2002年2月））

⁵⁴「養子の場合、養子縁組みを認める行政決定あるいは司法決定の期日から休暇の権利が発生するとされる。」（引用：独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）、海外労働情報（2002年2月））スペインでは、出産だけでなく、養子をとって親になる場合も給付の対象となる。

⁵⁵ 引用：独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）、海外労働情報（2002年2月）

⁵⁶女性労働者が産休中の社会保障給付を受けるためには、出産直前の5年間における社会保障制度への拠出期間が少なくとも180日間でなければならないとされている。（引用：独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）、海外労働情報（2002年2月））

い場合には、かわって父親が全額支給を受けられるものとしている。

④ 国家公務員の出産・育児休暇拡大プラン

2005年12月に「国家公務員の出産・育児休暇拡大プラン」が承認された。ここでは父親の育児休暇を含む家庭と仕事の両立支援措置について、他業種に先駆けて国家公務員の間で実現することを目的としたものである。主として以下の内容が含まれている。

- 父親に10日間の育児休暇を認める。母親も1日1時間の授乳時間のかわりに、産休を4週間延長することを選択できるようにする。
- フレックスタイム制度を導入し、週労働時間総数を維持しながら、その3分の1を家庭の事情に合わせて自由に動かせるようにする。12歳以下の子供や介護が必要な家族がいる場合、労働時間の短縮もしくは3年間の休職を認める。

上記の両立・復職支援の法制度等の経緯は以下の通りである。

図表4-1 両立・復職支援の法制度等の経緯

年	法制度制定の経緯
1999年	「家族生活と労働の両立法」制定
2001年	「家族支援統合プラン」承認 「出産及び妊娠中のリスクに対する社会保障給付に関する勅令」制定
2005年	「国家公務員の出産・育児休暇拡大プラン」承認
2007年	「実践的男女平等法」制定

(2) 国内の推進体制

① 社会労働党

実践的男女平等法制定に先立つ2004年、スペインでは「女性の地位向上」「性差別の排除」を公約に掲げた社会労働党が政権を獲得した。サパテロ首相は閣僚のポストを16に増やし、第1副首相(María Teresa Fernández de la Vega氏、官房長官兼務。)を筆頭に女性閣僚8名を入閣させ、男女同数とした。当初選出された女性閣僚のうち、後に交代した2名を含め、多くが博士号を取得したキャリア女性である。また、内閣発足当時の年齢は40代後半～50代前後であり、比較的若い閣僚で人事が行われた。

2008年4月、下院での首相指名選挙においてサパテロ首相は再選出されたが、閣僚人事では大部分が前政権から再任となった。2008年4月現在の女性閣僚(9名)は以下の通りである。

図表 4-2 女性閣僚 (2008年4月)

役職	名前
副首相 (Deputy Prime Minister)	María Teresa Fernández de la Vega 氏
教育省大臣 (Education minister)	Mercedes Cabrera 氏
科学技術革新省大臣 (Science minister)	Cristina Garmendia 氏
平等省大臣 (Equality minister)	Bibiana Aído 氏
自治省大臣 (Rural Environment minister)	Elena Espinosa 氏
国交省大臣 (Minister of public works)	Magdalena Álvarez 氏
国防省大臣 (Defence minister)	Carme Chacón 氏
人事院大臣 (Civil Service minister)	Elena Salgado 氏
住宅省大臣 (Housing minister)	Beatriz Corredor 氏

出典：スペイン政府ホームページ <http://www.la-moncloa.es/MinistrosyMinistras/default.htm>

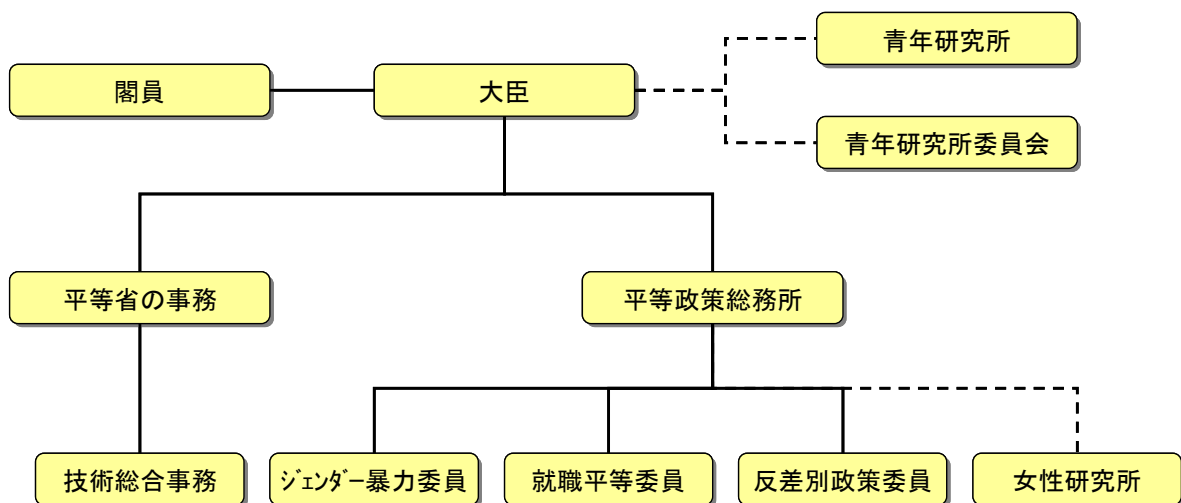
② 平等省

スペインでは、2008年に平等省（Ministerio de Igualdad）が新設された。また、男女共同参画政策を担当する女性研究所も平等省へ移管された。

男女共同参画政策は基本的に平等省が担当するが、実践的男女平等法に基づいたジェンダー・メインストリーミング（男女平等の考え方を政策やシステムに取り入れること）の理念に基づき、平等省だけでなくすべての省庁に男女共同参画政策推進のためのユニットが設置された。

ユニットは2、3人のメンバーで構成され、各省庁の実務総局という高い位置づけにある。省庁間で政策遂行をする際は、例えば、厚生省、大蔵省、平等省における各ユニットが共同して作業を行うこととなる。そして、その際のコーディネイトは平等省が行う。

図表 4-3 平等省組織図



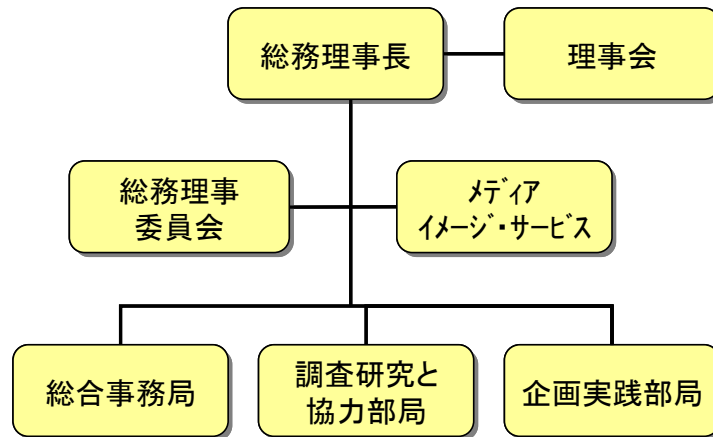
出典：平等省ホームページ、

http://www.migualdad.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1193049657073&language=cas_ES&pagename=MinisterioIgualdad%2FPPage%2FMIGU_SinContenido

③ 女性研究所

女性研究所（Instituto de la Mujer）は1983年10月に設立し、現在まで30年近くスペインにおける男女共同参画政策の遂行を担っている。女性研究所では、女性の「健康・厚生」と「雇用推進」の2分野を取り扱っており、実際の活動はNGOと協働することも多い。政策遂行のみならず、ジェンダー研究への助成事業やメディアにおける女性表現の監視、女性参画に関する調査、資料の作成・出版や統計の整備も行っている。女性研究所は、1983年の設立以来、科学技術革新省、労働社会問題省を経て、現在は平等省内にある。

図表 4-4 女性研究所組織図



出典：女性研究所ホームページ、

<http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/quien/estructura.html>

コラム： 女性研究所によるメディアのモニタリング

スペインにおいては、差別表現の是正のためのメディア関連業界による自主統制機関もあるが、女性研究所においては、メディアにおける「女性表現」にターゲットを絞り、その監視を行っている。具体的には、

- ① 一般視聴者等からの通報受付
- ② 女性研究所による独自の監視

の 2 パターンで女性の差別表現に関する情報を収集している。仮に差別表現が見つかった場合は、その発信企業（広告企業等）に通告し、表現媒体を撤去するよう申し伝える。ただし、一般視聴者等の差別表現に対する考え方やメディアが発信している情報の範囲の拡大等に伴い、女性研究所ではすべての表現を監査することは困難と考えられている。そのため、「どのような表現が女性の差別表現に該当するか」等差別表現に関する定義づくり及び広報活動が女性研究所の主要な役割となっている。

④ 労働組合

スペインでは、政府・労使・使用者団体による「社会的対話」により労働市場の改革が進められている。スペイン労働総同盟（UGT、1888年設立）と労働者委員会（CC.OO.、1947年設立）という2大労働組合があり、労働組合の活動は労働憲章（Estatuto de los Trabajadores、1980年制定）に基づいている。労働憲章では、労働者の権利と義務、雇用契約、賃金、労働時間、異動、労働条件の変更、企業における労働者代表、団体交渉、集団協約、使用者側による法規違反と罰則等について規定している。また、労働者の権利としては、労働権、組織権、団体交渉権、スト権、職場での訓練・昇進の権利、性・年齢・人種・宗教などによる差別を受けない権利、報酬を受ける権利、プライバシー・尊厳を保護される権利などに言及している。

スペイン労働総同盟では、実践的男女平等法制定以降、同法律で義務化された男女共同参画に関する計画作成を従業員の規模に限らず、すべての企業が行うよう促している。父親休暇の取得促進だけでなく、同法律で定められた授乳時間累積の休暇変換や短時間勤務、介護休暇期間の延長等の取組実施を奨励している。

⑤ 各自治州

スペインには現在17の自治州があり、各政策の遂行は自治州が担っている。憲法制定（1978年）後、1999年の家庭生活と労働の両立法の制定までは、男女共同参画に関する法律や制度の整備などの取組は自治州が担当していた。2000年には、アンダルシア（Andalucía）州とナヴァーラ（Navarra）州を除き、すべての自治州が男女共同参画のプロジェクトに取り組むようになった。プロジェクト遂行の際には、「ポジティブ・アクション」と「男女平等」という2つの概念を中心に男女共同参画に関する計画が立案される。

各自治州における計画に共通する要素は以下の通りである。

図表 4-5 各自治州における計画に共通する要素

1. パブリックポリシーへのジェンダー視点の導入	7. 教育、文化、スポーツ、通信メディア
2. 男女平等に関する権利の保障	8. 保健と生活水準の課題解決
3. 経済市場への女性参画	9. 農村部の女性への支援
4. 職業生活と家庭生活との両立	10. 政治参加の保障
5. 社会的排除への対応	11. 協同の原理
6. ジェンダー暴力への対応	

出典：労働社会省(2004) *Estudio Comparativo de los Planes de Igualdad Oportunidades entre Mujeres y Hombres Autonómicos y Nacional 2004*
www.inmujer.migualdad.es/mujer/politicas/Comparativa.pdf

「ポジティブ・アクション」と「男女平等」という 2 つの概念を中心に、各自治州が組んでいる計画は以下の通りである。

図表 4-6 各自治州における計画

州名	プラン
1.バスク州(バスク地方行政団体)	「1999-2005エウスカディ自治州の女性のためのポジティブ・アクションプラン」(III Plan de Acción positiva para las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, 1999-2005)
2.カスティーリャ・ラ・マンチャ州	「1999-2003カスティーリャ・デ・ラ・マンチャ自治州の男女平等プラン」(III Plan de Igualdad de Oportunidades de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, 1999-2003)
3.エクストレマドゥラ州	「2000年—2003年エクストレマドゥラ州の男女平等第2プラン」(II Plan II Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Extremadura, 2000-2003)
4. アストゥリアス州	「2001年・2005年アストゥリアス公国」自治州の女性のためのポジティブ・アクションプラン」(IV Plan de Acción Positiva para las Mujeres del Principado de Asturias, 2001-2005)
5.カスティア・イ・レオン州	「2001年—2005年カスティア・イ・レオン男女平等プラン」(Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, 2001-2005)
6.アラゴン州	「2001 年-2002 年アラゴン州の女性のためのポジティブ・アクション」(III Plan de Acción Positiva para las mujeres en Aragón, 2001-2002)
7.バレンシア州	「2001-2004バレンシア州の男女平等プラン」(Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Comunidad Valenciana, 2001-2004)
8.カタルーニャ州	「2001-2003カタルーニャ自治政府女性参画プラン」(IV Plan de actuación del Gobierno de la Generalitat de Cataluña para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, 2001-2003)
9.ラ・リオヒア州	「2001-2004 ラ・リオヒア州の女性のためのプラン」(II Plan para Integral de la Mujer La Rioja 2001-2004)
10.マドリッド州	「2002-2005マドリッド自治州の男女平等プラン」(IV Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la Comunidad de Madrid, 2002-2005)
11.バレアレス諸島州	「2002-2005バレアレス諸島男女平等第3プラン」(III Plan de Actuación para la igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de las Islas Baleares, 2002-2005)
12.ガリシア州	「2002-2005ガリシア州の女性の平等」(IV Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres Gallegas,2002-2005)
13.カナリアス諸島州	「2003-2006カナリアス男女平等の第3のプラン」(III Plan Canario de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, 2003-2006)
14.カンタブリア州	「2003-2006カンタブリア州男女平等第3プラン」(III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Cantabria, 2003-2006)
15.ムルシア州	「2004-2005ムルシア州男女平等プラン」(III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Región de Murcia, 2004-2005)

出典：労働社会省(2004)*Estudio Comparativo de los Planes de Igualdad Oportunidades entre Mujeres y Hombres Autonómicos y Nacional 2004*
www.inmujer.migualdad.es/mujer/politicas/Comparativa.pdf

(3) EUとの関連

EUにおけるジェンダー・メインストリーミング (gender mainstreaming) 政策は、1975年以降の世界女性会議 (World Conference on Women) の採択文書・行動計画等をベースとして展開している。1995年の第4回世界女性会議では、採択された北京行動綱領の中で以下の制度的整備について明記された。

行動綱領の効果的な実施を保障し、国内、小地域／地域及び国際レベルにおける女性の地位向上のための仕事を強化するために、政府、国連システムその他のすべての関係機関は、とりわけ、あらゆる政策及び計画の監視と評価に、ジェンダーの視点を主流として取り込む積極的で目に見える政策を促進すべきである。

出典：内閣府「第4回世界女性会議 行動綱領」、<http://www.gender.go.jp/kodo/index.html>

スペインは1986年にEUへ加盟しており、EUの男女均等待遇原則指令⁵⁷を遵守する必要がある。実践的男女平等法はEU指令の国内法化として位置付けられている。

EUにおいては、2006年から2010年までを対象とした男女共同参画に関するロードマップ (Roadmap for equality between women and men(2006-2010)) があり、以下の6重点分野が示されている。

- 男女の経済的平等 (Equal economic independence for women and men)
- 家庭生活と仕事の調和 (The reconciliation of private and professional life)
- 意思決定の男女平等の実現 (Equal representation in decision-making)
- 女性に対する暴力の撲滅 (The eradication of all forms of gender-based violence)
- ジェンダーステレオタイプの排除 (The elimination of gender stereotypes)
- 外交・開発政策における男女平等の推進 (The promotion of gender equality in external and development policies)

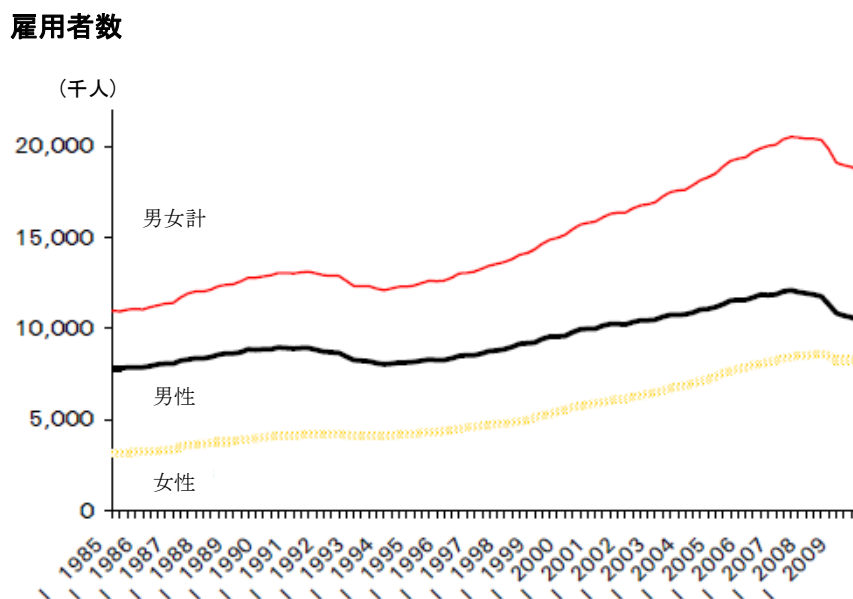
⁵⁷指令 (Directive)：欧州議会、欧州理事会、欧州委員会の立法権に基づく派生的2次立法。「達成すべき結果については加盟国を拘束する」が、「形式・方法の採択については加盟国の国家機関にゆだねられる」。男女均等待遇原則に関する限り、法的手段として活用されてきたこの「指令」の特徴は、1.各加盟国に対して「指令」ごとに定める最終期限までに、「指令」ごとに定める男女均等待遇原則を、加盟国が一斉に自国内の法律、施行規定、規則に導入し、明記して、「加盟国法制の接近」の義務を履行すること。2.定期的に適用状況を、欧州委員会を通じて欧州理事会に報告することを義務づけている。(出典：ミネルヴァ書房「世界の女性労働」,2005)

(4) 女性参画の実態

① 経済活動人口

スペインにおける経済活動人口（総数）を経年的にみると、2007年の実践的男女平等法制定以降は男女差が縮まりつつあるものの、1985年以降、一貫して女性の経済活動人口は男性のそれより低くなっている。

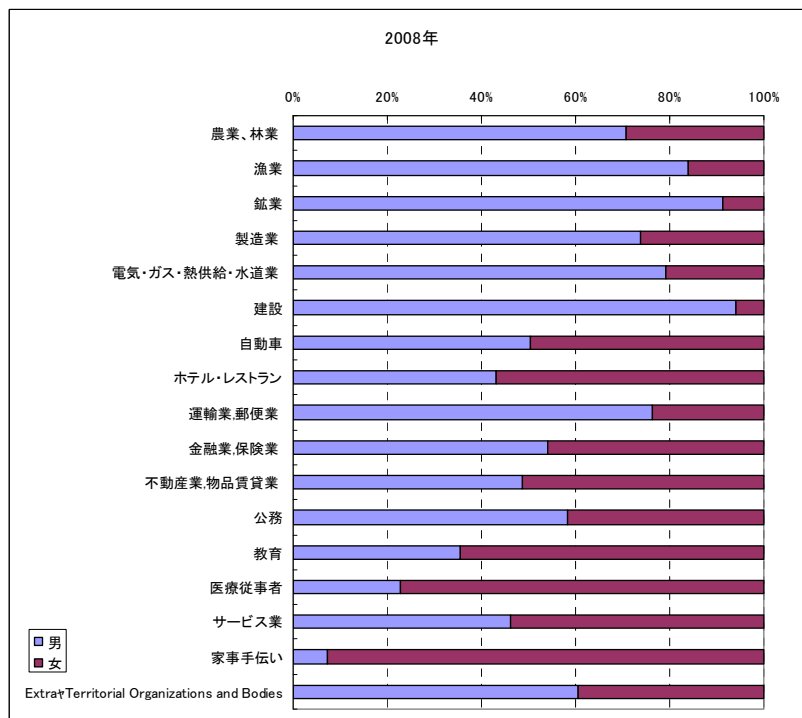
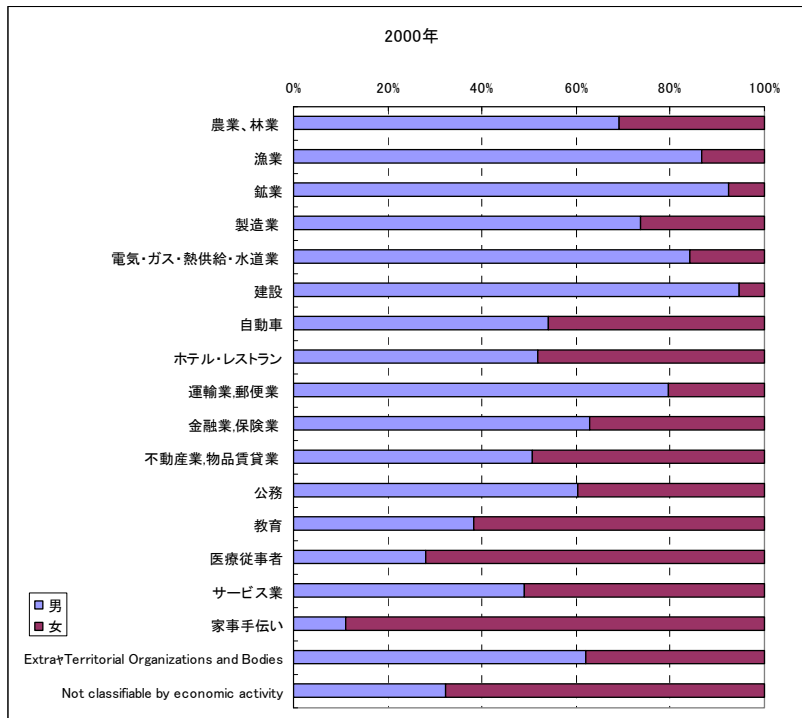
図表 4-7 経済活動人口（総数）の推移



出典：スペイン統計局(2009) *Economically Active Population Survey (EAPS) Fourth quarter of 2009*

経済活動人口を産業別にみると、2000年、2008年いずれの年においても「家事手伝い (Households with Employed Persons)」「教育 (Education)」「医療従事者 (Health and Social Work)」に占める女性の比率は高い。

図表 4-8 産業別経済活動人口（2000・2008年）



出典：ILO（2008）*LABORSTA Labour Statistics Database, 2000, 2008*より作成

経済活動人口を勤務形態別にみると、非常勤に占める女性比率は概ね 80%と高い。その理由としては、「常勤の職が見つからない」「育児・介護」などが挙げられる。一方で、

男性が非常勤である場合、その理由は「常勤の職が見つからない」「学業」などの理由が挙げられる。

図表 4-9 常勤／非常勤の男女比率

	2002年		2007年		2008年	
	女性比率 (%)	総数 (人)	女性比率 (%)	総数 (人)	女性比率 (%)	総数 (人)
合計	38.0%	16,825,400	41.4%	20,476,900	42.9%	19,856,800
常勤	34.4%	15,478,900	36.3%	18,093,700	37.6%	17,377,800
非常勤	79.8%	1,346,500	80.4%	2,383,200	80.0%	2,479,000

出典：スペイン統計局(2009) *Mujeres y hombres en España 2009*

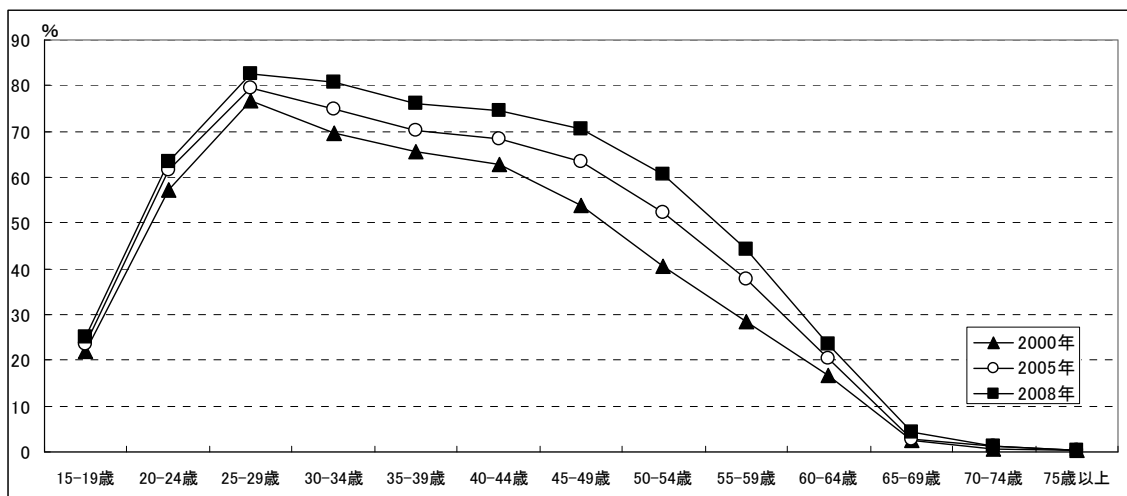
図表 4-10 非常勤の理由

理由	女性比率 (%)	男性比率 (%)
合計	100.0%	100.0%
学業	8.5%	22.1%
本人の病気／障害	1.4%	2.9%
育児・介護	18.4%	1.3%
他の家庭問題	11.6%	1.7%
常勤の職が見つからない	37.7%	40.5%
常勤で勤めたくない	11.0%	8.9%
知らない	0.3%	0.3%
その他	11.2%	22.2%

出典：スペイン統計局(2009) *Mujeres y hombres en España 2009*

また、経済活動参加率を年齢別にみると、30代以降年齢が上がるにしたがって低下していく傾向がある。

図表 4-11 女性の年齢階層別の経済活動参加率



出典：ILO (2008) *LABORSTA Labour Statistics Database, 2000, 2005, 2008* より作成

経済活動参加率が低下する理由としては、「育児・介護等の家庭の事情⁵⁸」が挙げられる。

図表 4-1 2 家庭の事情（育児・介護）を理由とした非経済活動人口

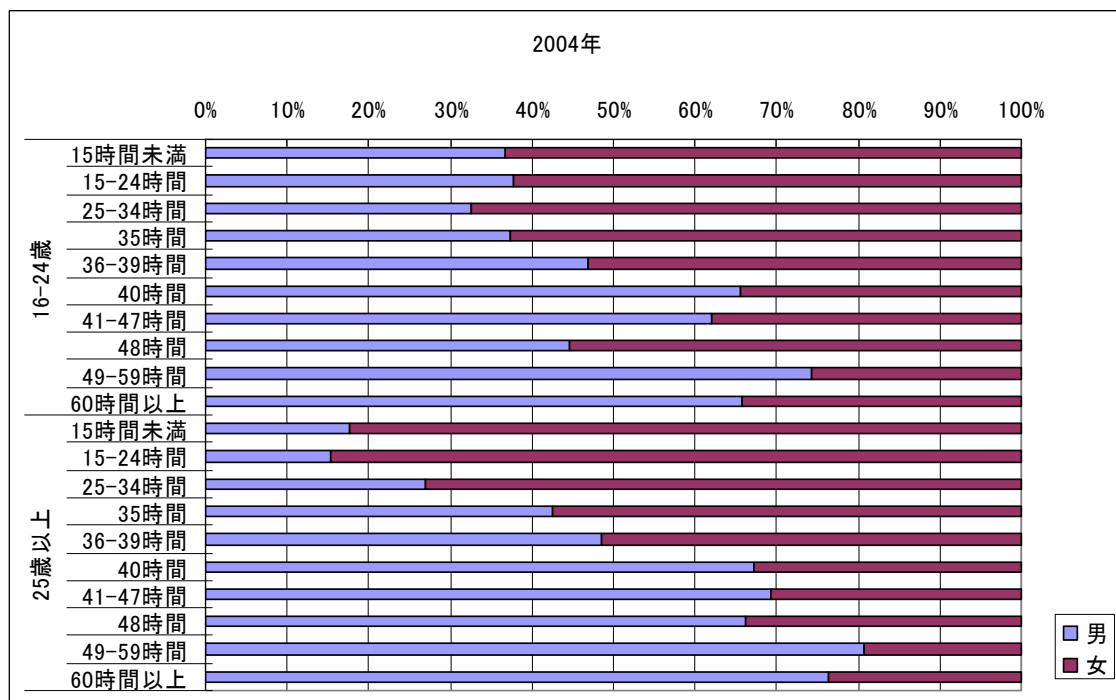
	2005年		2006年		2007年	
	女性比率 (%)	総数 (人)	女性比率 (%)	総数 (人)	女性比率 (%)	総数 (人)
合計	97.8%	3,586	97.0%	3,370	96.5%	3,444
介護(障害含む)	97.7%	865	97.2%	819	97.0%	2,593
その他	97.8%	2,772	97.0%	2,551	96.3%	850

出典：スペイン統計局(2009) *Mujeres y hombres en España 2009*

② 労働時間

年齢・労働時間数別に 1 週間の労働時間を男女で比較すると、労働時間が長くなるにつれ、経済活動人口に占める女性の比率は低下する傾向にある。

図表 4-1 3 年齢・労働時間数別の男女比率（2004 年）



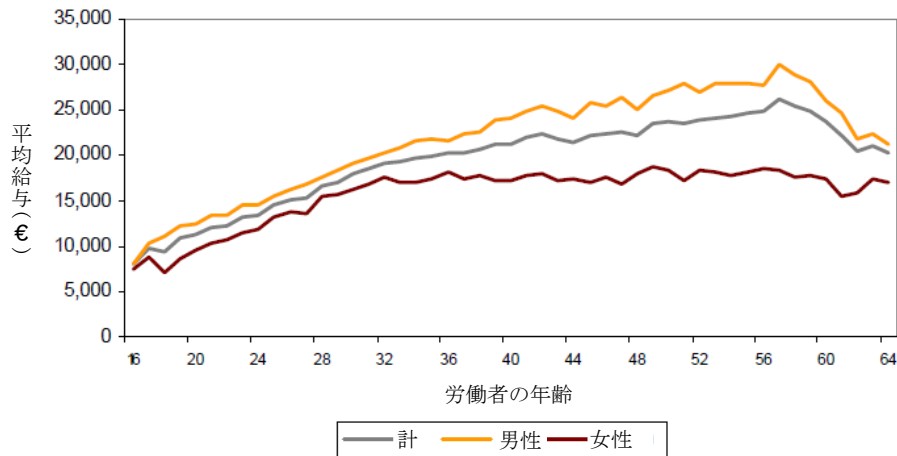
出典：ILO (2008) *LABORSTA Labour Statistics Database, 2004* より作成

⁵⁸ 「家庭の事情」とは、子供の世話や、家庭に病人・要介護者がいる場合の世話などを指す。

③ 給与水準

スペインにおける収入を年齢別にみると、いずれの年代も男性の収入が女性より高くなっており、男性の給与水準は女性よりも高くなっていることが窺われる。

図表 4-14 年齢別年収



出典：スペイン統計局(2009) *Wage Structure Survey 2006*

④ 育児休暇取得者数

スペインにおける育児休暇取得者数については、女性（母親）の育児休暇取得者数は、2000年は190,547人であるのに対し、2007年には326,438人に増加した。一方、男性（父親）の育児休暇取得者数は、2000年は1,875人であるのに対し、2007年には5,204人に増加した。男性（父親）の育休取得者数は2000年と比較すると約3倍に増加しているが、これは2005年に承認された国家公務員の出産・育児休暇拡大プラン及び2007年に制定された実践的男女平等法の影響がある。

図表 4-15 育児休暇取得者数

年	合計	女性	男性
1996年	127,739		
1997年	146,971		
1998年	148,751		
1999年	165,946		
2000年	192,422	190,547	1,875
2001年	208,695	205,966	2,729
2002年	224,419	221,107	3,312
2003年	239,858	239,858	3,762
2004年	282,080	277,491	4,589
2005年	299,605	294,337	5,268
2006年	322,600	317,318	5,282
2007年	331,642	326,438	5,204

出典：スペイン統計局(2009) *Mujeres y hombres en España 2009*

2. 医療分野への女性の参画

(1) 医療分野における女性の参画の実態

① 医療従事者（医師・看護師）に占める女性の割合

医療従事者に占める女性の比率を経年的にみると、約 30%～40%で推移し、増加傾向にある。資格別に見ても、医師だけでなく、歯科医師が約 40%、薬剤師が約 70%、獣医が約 40%となっており、女性が占める比率は比較的高く、かつ増加傾向にある。

図表 4-16 医療従事者に占める女性の比率の推移

年	女性比率 (%)	女性医師数 (人)	医師総数 (人)
1994年	33.48%	54,278	162,089
1995年	33.79%	54,962	162,650
1996年	34.86%	57,220	165,560
1997年	36.36%	61,180	168,240
1998年	36.42%	62,463	171,494
1999年	37.00%	64,723	174,916
2000年	37.82%	67,713	179,033
2001年	38.89%	70,180	180,417
2002年	39.85%	74,057	185,908
2003年	40.69%	77,588	190,665
2004年	41.36%	80,530	194,668
2005年	42.98%	83,827	199,123
2006年	42.86%	87,054	203,091

出典：スペイン統計局, *Health professionals (except nursing)1994～2006* より作成

図表 4-17 資格別医療従事者に占める女性の比率の推移

		1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年
合計	女性の比率 (%)	57.8	57.8	58.4	58.9	59.5	59.9	61.0	61.7	62.5	63.2	63.7
	男女合計人数	442,878	460,634	470,718	486,789	489,264	503,922	522,803	535,176	548,284	588,289	605,193
医者	女性の比率 (%)	36.4	36.4	37.0	37.8	38.9	39.8	40.7	41.4	42.1	42.9	43.6
	男女合計人数	168,240	171,494	174,916	179,033	180,417	185,908	190,665	194,668	199,123	203,091	208,098
歯科医師	女性の比率 (%)	33.1	34.6	36.0	37.0	38.2	39.3	40.0	40.5	40.5	41.9	42.6
	男女合計人数	15,291	16,133	16,891	17,538	18,507	19,292	20,005	21,055	22,150	23,300	24,515
薬剤師	女性の比率 (%)	65.0	65.7	66.2	66.8	67.2	67.4	68.0	68.3	68.7	69.8	70.2
	男女合計人数	44,990	46,761	48,717	50,759	52,641	54,710	56,501	57,945	59,251	60,581	61,300
獣医	女性の比率 (%)	26.4	27.2	28.2	29.1	30.7	32.0	33.7	35.1	35.7	37.8	39.2
	男女合計人数	20,367	20,833	21,338	21,734	22,685	24,097	24,737	25,604	25,827	26,502	27,594

出典：スペイン統計局ホームページ

http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/mujeres/cifras/salud/profesionales_sanitarias.htm

また、看護師に占める女性の比率も非常に高く、約 80%で推移している。スペインでは、経済活動人口の男女比を産業別にみても、「医療従事者（Health and Social Work）」に占める女性の比率は他の職種と比較して高く、増加傾向にある。

図表 4-18 看護師に占める女性の比率の推移

年	女性比率 (%)	女性看護師数 (人)	看護師総数 (人)
1994年	79,00%	132,417	167,597
1995年	79,04%	136,055	172,132
1996年	79,81%	141,304	177,034
1997年	80,08%	145,648	181,877
1998年	80,12%	154,327	192,598
1999年	80,57%	159,012	197,340
2001年	80,48%	164,578	204,485
2002年	80,46%	167,792	208,551
2003年	80,45%	171,651	213,368
2004年	81,60%	180,149	220,769
2005年	81,61%	184,016	225,487
2006年	82,58%	190,768	231,001

出典：スペイン統計局, *Health professionals (except nursing)1994~2007* より作成

② 医学部学生に占める女性の比率

医学部学生に占める女性の比率をみると、79.5%という非常に高い比率を示している⁵⁹。

(2) 医療分野における女性の参画を阻む障害

① 医療分野の現状

スペインにおいては、看護師だけでなく、医師、歯科医師、薬剤師、獣医に占める女性の比率が高い。また、2008年の医学部学生に占める女性の比率が79.5%と、若い世代において医療分野への女性進出が加速している状況がうかがえる。現地調査では、これら状況に対する理由として以下の情報を得ることができた。まず、スペインでは1989年以降女性の大学進学率が高まり、現在では女性の大学進学率が男性を上回る現象が起きている⁶⁰。高等教育はキャリア形成に直結することから、この大学進学率の増加が女性の専門職への進出を加速していると考えられる。加えて、スペインでは伝統的に「医療、介護は女性の仕事」という考え方が社会に根付いている。また、公共機関が女性労働者の受け皿として機能しており、医療従事者の多くが勤務する病院が主として公共機関であることが、当分野で女性の参画が進んでいる背景といえる。

② 医療分野における障壁

スペインにおいては、医療分野の、特にキャリアの入り口段階～中間段階では女性の参画率が高いが、他職種と同様に、子育て期と重なる30代以降は、キャリア段階が進むにつれて女性の参画率が減少する⁶¹。このような状況を是正するために、スペイン政府は「男女平等戦略的計画(2008-2011)」において医療分野における女性の参画につい

⁵⁹ スペイン文部科学省「Datos y Cifras Curso Escolar 2008/2009」、2008-2009

⁶⁰ 河出書房出版社(2008)「ヨーロッパ読本」

⁶¹ 現地ヒアリングより

て、具体的対応策を示している（詳細は（3）参照）。

（3） 医療分野の参画に関する取組

① 男女平等戦略的計画（2008-2011）【医療分野】

「男女平等戦略的計画（2008-2011）」における12重点分野において、医療・健康分野における女性参画については、「重点分野7：保健」の中に含まれている。医療・健康分野における具体的な施策（目標、実施プラン）は以下の通り。

図表 4-19 「男女平等戦略的計画（2008-2011）」に規定されている
医療・健康分野への女性の参画に向けた施策

【「重点分野7：保健」における男女平等戦略の目標】

1. 健康とジェンダーを巡る質的・量的調査の実施、出版、結果普及など
2. 医療分野における女性専門職、研究者及び国の医療システムの技術者、職員の男女格差の改善措置の奨励
3. 医療におけるジェンダー視点の導入
4. 国の医療システムにおける管理職、責任あるポストの男女間の採用均衡の推進

【各目標を達するための実施プラン】

第1目標「健康とジェンダーを巡る質的・量的調査の実施、出版、結果普及など」

- 1.1. 医療におけるジェンダー視点の有無を確認
- 1.2. 女性がかかりやすい病気に関する研究の促進
- 1.3. 各保険機関において体系的な性別及び年齢別のデータ収集を実施
- 1.4. ジェンダーと関連のある健康関連指標の整理
- 1.5. 労働・就職現場における女性の健康状態に関するデータ収集
- 1.6. 女性向けガイドブックなどの配布
- 1.7. ジェンダー視点に基づく、健康についての情報発信や知識の伝達
- 1.8. 一般市民向けのジェンダー及び保健に関する情報資料の作成

第2目標「医療分野における女性専門職、研究者及び国の医療システムの技術者、職員の男女格差の改善措置の奨励」

- 2.1. 国の医療制度のプログラムにジェンダーの視点を導入
- 2.2. 保健サービスの査定にあたって、女性の物理的、精神的、文化的側面を考慮
- 2.3. 保健サービスの中に女性の健康に関わる予防プログラムを導入
- 2.4. 自治州のプログラム企画にジェンダーの視点を導入
- 2.5. 看護師の教育プログラムにジェンダーの視点を導入
- 2.6. 大学や高等教育機関の協力を得て、保健教育にジェンダーの視点を導入
- 2.7. 自治州との連携による国民保健人材に対するジェンダー教育を実施

- 2.8. 国民保険制度における男女差別の有無に関する調査研究の実施
- 2.9. 厚生労働省や労働組合などと協働でジェンダー視点に基づく労働環境及び健康の実態調査を実施
- 2.10. 自治州のプログラムの実施の為、科学者などと協働でプログラムを企画

第3目標 「医療におけるジェンダー視点の導入」

- 3.1. 女性がかかりやすい病気の予防に関する案内書の作成
- 3.2. Real Decreto 1030/2006 法に基づき、婦人科系サービスにおいて HIV/エイズ防止の情報提供や性教育を実施
- 3.3. 男女の性生活に関する質的調査
- 3.4. 広告における女性像に対する国民の意識を高めるための情報発信やキャンペーンの実施
- 3.5. 世界人権宣言に基づき父親母親の権利について情報を発信
- 3.6. 帝王切開による出産についての実態調査
- 3.7. 市立病院やクリニックにおける整形手術の監督を強化
- 3.8. 労働保険への配慮
- 3.9. 青春期における不法麻薬、アルコールなどの中毒の原因を調べるプログラムの実施
- 3.10. 成人女性におけるアルコール中毒などの予防
- 3.11. 麻薬依存の女性に対する施設へのアクセス支援
- 3.12. 不妊治療（特に体外受精）を行う女性への精神面・健康面へのサポート
- 3.13. 心臓病、糖尿病、癌等の研究を実施する際ジェンダーの視点に留意する
- 3.14. 乳がんに対する精神的サポート
- 3.15. 乳がんなどの女性がかかりやすい病気の予防の為、適切な労働環境・条件の整備

第4目標 「国の医療システムにおける管理職、責任あるポストの男女間の採用均衡の推進」

- 4.1. 医療分野における女性患者のニーズを考えるための専門家ネットワークの構築
- 4.2. 国民保健制度における管理職の男女の雇用均等の推進
- 4.3. 国民保健制度における研究職、技術職の男女の雇用均等の推進

出典：スペイン政府、男女平等戦略的計画（2008-2011）

3. 研究分野への女性の参画

(1) 研究分野における女性の参画の実態

① 女性研究者数

科学高等研究所に属す研究員⁶²に占める女性の比率を経年的にみると、いずれも約30%となっている。

図表 4-20 女性研究者数（研究員）の推移

年	女性比率 (%)	女性	男性	合計
2003年	32.0%	721	1,531	2,252
2008年	34.1%	996	1,930	2,926

出典：スペイン科学技術革新省（2009）*Informe Mujeres Investigadoras 2009*

② 大学生に占める女性の割合

2006年度の大学生に占める女性の比率をみると、「人文」「社会科学」「自然科学」については、約60%を示している。「保健」は70%、「工学」は30%程度である。「人文」以外については、経年的にみるといずれも増加傾向にある。

図表 4-21 大学生に占める女性の比率

年度		1982-1983	1994-1995	2006-2007
人文	女性比率 (%)	62.96%	64.93%	62.15%
	総数 (人)	125,229	130,826	129,731
社会科学	女性比率 (%)	49.90%	59.34%	62.96%
	総数 (人)	293,345	755,492	684,961
自然科学	女性比率 (%)	46.82%	51.47%	59.18%
	総数 (人)	57,918	113,517	91,007
保健	女性比率 (%)	54.20%	69.41%	73.75%
	総数 (人)	107,556	111,293	124,252
工学	女性比率 (%)	12.25%	24.47%	27.27%
	総数 (人)	108,104	304,484	362,373

出典：女性研究所、「数字で見る女性 1983-2008」

⁶²スペイン政府機関（科学技術革新省）のCSIC科学高等研究所に属す研究員のデータを使用。大学教員などではなく科学的研究を職にする者をさす。

③ 職位別の女性大学職員数

職位別の女性大学職員比率を経年的にみると、いずれの職位も女性比率は概ね増加している。2006年度では、大学教授は短大と合わせて18.4%であるが、准教授は38.1%、非常勤講師・講師・名誉教授は50%程度である。

図表 4-2 2 職位別の女性大学職員比率の推移

1982-1983	女性比率 (%)	総数 (人)	2006-2007	女性比率 (%)	総数 (人)
教授	15.24%	6,632	教授合計	18.43%	11,075
准教授	26.76%	3,841	大学教授	14.36%	8,692
専任講師	21.01%	7,840	短大教授	33.28%	2,383
コース担当者	21.32%	9,006	准教授	38.12%	39,844
助手	34.10%	7,068	大学准教授	36.68%	28,028
実習担当者	19.51%	1,256	大学研究科准教授	41.54%	11,816
客員教員	-	-	非常勤講師	47.52%	3,087
その他	32.86%	5,630	講師	49.49%	1,481
合計	24.50%	41,273	助手	43.78%	3,383
			名誉教授	50.45%	4,212
			ワークショップ担当者	13.68%	380
			研究員	15.15%	66
			客員教員	41.52%	448
			その他	39.94%	3,130
			合計	35.78%	95,114

出典：女性研究所、「数字で見る女性 1983-2008」

④ 専攻分野別の女性大学職員数

2005年度の専攻分野別の女性専任教員比率をみると、「人文」「保健」が約40%、「社会科学」「自然科学」が概ね35%、「工学」が概ね20%である。女性教授比率をみるといずれも専任教員に比べ半分以下の割合である。

図表 4-2 3 専攻分野別の女性大学職員比率

2005-2006		専任教員	教授
人文	女性比率 (%)	42.9%	21.0%
	総数 (人)	2,485	338
社会科学	女性比率 (%)	35.4%	13.0%
	総数 (人)	2,642	314
自然科学	女性比率 (%)	33.7%	12.2%
	総数 (人)	1,265	148
保健	女性比率 (%)	42.1%	16.0%
	総数 (人)	2,959	339
工学	女性比率 (%)	19.7%	5.4%
	総数 (人)	746	71

出典：文部科学省(2007)「数字で見る女性学術研究者」

(2) 研究分野における女性の参画を阻む障害

① 研究分野の現状

スペインにおいては欧州連合委員会の方針に基づき、2007年に教育組織法（LOE）を制定した。その中の「市民教育（Educación para la ciudadanía）」という事項において、社会における女性参画、性差別的なステレオタイプを撤廃することを目指す市民の教育方法のあり方が示された。教育組織法制定の結果、同年に2001年の大学法（LOU, Ley Orgánica de Universidades）の改定が行なわれ、私立・国立大学において大学教育の男女機会平等を保護する管理局の設立（Unidades de Igualdad）が規定された。

大学生に占める女性の比率は2005年時点で54%であり、成績も優秀で退学者も少ないと言われている⁶³。しかし、専攻科目の選択においては男女の不均衡が見られる。また、2005年度の女性の大学院進学率は51%であるが、学位の取得率は47.75%にとどまっている。

図表 4-2 4 大学生に占める女性の比率（専攻分野別）

専攻分野	女性比率
建築・技術	25%
建築・技術(大学院)	30.47%
社会・福祉	80%

出典：スペイン政府、男女平等戦略的計画（2008-2011）

② 研究分野における障壁

スペインにおいては、国立大学の女性教員の割合は35.14%にすぎないが、教育の全般をみると女性教員は65.5%を占めており、最も多いのは小学校の先生に就いた女性で77.67%を占める。教育のレベルがあがると教員に就く女性比率が低くなる傾向があり、国立大学の准教授は13.96%にとどまる。⁶⁴この理由としては、0-3歳児の育児支援対策が少ないことが挙げられ、子育て期の若い女性就労の障害となっている。

また、教科書などの教材における女性像に関する研究が少ないことも指摘されている。多文化化しつつあるスペインでは、多様な文化が共存している環境において男女機会均等を図る必要があり、教育方法の模索は今後の重要な課題となっている。

(3) 研究分野の参画に関する取組

① 男女平等戦略的計画（2008-2011）【研究分野】

研究分野の女性参画については、男女平等戦略的計画（2008-2011）における12重点分野のうち「教育」「技術的イノベーション」の中で、具体的な施策（目標、実施プラン）

⁶³ スペイン政府、男女平等戦略的計画（2008-2011）（PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD OPORTUNIDADES（2008-2011））

⁶⁴ スペイン政府、男女平等戦略的計画（2008-2011）（PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD OPORTUNIDADES（2008-2011））

が盛り込まれている。スペイン科学技術革新省は、以下に述べる「教育」及び「技術的イノベーション」の戦略に準ずる形で取組を実施している。取組詳細は以下の通り。

図表 4-25 「男女平等戦略的計画（2008-2011）」に規定されている
教育分野への女性の参画に向けた施策（重点分野4：教育）

【「重点分野4：教育」における男女平等戦略の目標】

1. 共学・DV防止・男女機会均等に関する教員向けの訓練の実施
2. 教育分野の管理職における男女共同参画、女性の意思決定への参加促進
3. 男女共学の導入
4. DV防止教育
5. スポーツへジェンダーの視点を導入
6. 反性差別、機会均等に即した教科書の編集
7. すべての教育内容に男女平等概念を導入
8. 性差別、民族的少数派差別に苦しむ女性、学生への支援
9. 憲法上の民主主義原則、世界人権宣言の視点に基づく男女平等教育の実施
10. 成人教育の推進
11. 性差別撤廃のためのカウンセリングプログラムを作成
12. ワーク・ライフ・バランス実現のための学校運営
13. 教育システムの評価にジェンダーの視点を導入

【各目標を達するための実施プラン】

第1目標「共学・DV防止・男女機会均等に関する教員向けの訓練の実施」

- 1.1. ジェンダー研究所を設立し、ジェンダー視点を採用した教材の編集、教員の育成方法を確立する
- 1.2. ジェンダー研究を行う大学院の設置を奨励
- 1.3. ジェンダー視点を採用した教員の教育を奨励
- 1.4. 職員採用試験などに男女平等に関する課題を使用

第2目標「教育分野の管理職における男女共同参画、女性の意思決定への参加促進」

- 2.1. インセンティブの付与
- 2.2. ワーク・ライフ・バランスを可能にする方策の導入
- 2.3. 男女平等を図る追跡調査機関の設立を推奨
- 2.4. 管理職における男女平等の確保

第3目標 「男女共学の導入」

- 3.1. ジェンダー視点の導入による男女共学プロジェクトを企画
- 3.2. ステレオタイプのない共学を奨励
- 3.3. 男女機会均等のコンサルタント、追跡調査機関の設立を推奨
- 3.4. 男女共学の推進のための議論およびネットワーク構築の機会を拡大
- 3.5. 子どもの教育へ母親と父親が平等に参加するためのキャンペーンの実施
- 3.6. 両親に対するジェンダー教育の実施

第4目標 「DV防止教育」

- 4.1. 教育環境においてDVをもたらす要因に関する調査研究の実施
- 4.2. DV防止を目指す教育プログラムの奨励
- 4.3. 大学などにおける暴力を防止するための方策の導入

第5目標 「スポーツへジェンダーの視点を導入」

- 5.1. スポーツにおけるジェンダー視点の導入
- 5.2. スポーツに女性の参加を促進する
- 5.3. スポーツ関連の管理職における女性の参画を奨励するための方策を導入

第6目標 「反性差別、機会均等に即した教科書の編集」

- 6.1. 教科書の編成にあたりジェンダー視点が適切に導入されることを監視する委員会の設立
- 6.2. 教科書の内容（性差別的な表現の有無など）を監督する査定機関の設立
- 6.3. 両親、出版社、教育機関などに向けて男女機会均等のためのキャンペーンを実施
- 6.5. 大学などの教育機関の図書館における女流作家の書籍などに関する情報の発信
- 6.4&6.6. 反性差別的な言語の使用を課題とする教科書・教材の作成

第7目標 「すべての教育内容に男女平等概念を導入」

- 7.1. 教育学、芸術、科学などの分野において女性の役割に関する知識普及を目的としたのセミナーや勉強会の企画
- 7.2. 男女共学のワークショップの企画

第8目標 「性差別、民族的少数派差別に苦しむ女性、学生団体への支援」

- 8.1. 社会的弱者の社会的統合のために、両親と学生向けのキャンペーンを実施
- 8.2. 社会的弱者の若者たちの状況を把握するための調査研究
- 8.3. 差別に苦しむ女性のための方策の導入
- 8.4. カウンセリングなどの支援
- 8.5. 教育現場における様々なカリキュラム、教育レベル、役職への男女共同参画を促進
- 8.6. すべての教材、カリキュラムへ多様性の視点を盛り込むことを奨励
- 8.7. 社会的弱者層の女性に対する支援
- 8.8. 教員を対象とした訓練の実施

第9目標 「憲法上の民主主義原則、世界人権宣言の視点に基づく男女平等教育の実施」

- 9.1. 移民女性の生徒の状況に関する調査研究の奨励
- 9.2. 世界人権宣言に基づく多文化主義について議論するためのフォーラムなどを開催
- 9.3. 移民女性の平等な教育機会を目的としたシラバスの実施
- 9.4. 移民女性の生徒の教育及び家庭環境への配慮
- 9.5. 出身国と移住先のかけ橋を造るためのプログラムの実施
- 9.6. ジェンダーの視点に基づく教員への多文化教育の奨励
- 9.7. すべての教育機関において多文化を推進するための協議の場を設ける

第10目標 「成人教育の推進」

- 10.1. ジェンダーの視点に基づく成人教育の実施
- 10.2. 男女機会均等を推進し、男女差別などの原因を分析する
- 10.3. 個人・家庭・社会的問題の解決を解決するための支援

第11目標 「性差別撤廃のためのカウンセリングプログラムを作成」

- 11.1. 性差別、人種差別に関するトレーニングの実施
- 11.2. 生徒のキャリアガイダンスへのジェンダー視点の導入
- 11.3. ジェンダーステレオタイプに対応するためのセミナー等の実施
- 11.4. 大学や専門学校における性差別的をなくすためのガイドラインの作成

第12目標 「ワーク・ライフ・バランス実現のための学校運営」

- 12.1. 父親、母親らのワーク・ライフ・バランスの実現の為、食事、通学、幼児教育等の供給状態、適切な運用（需要と供給）等に関する実態調査を実施
- 12.2. 父親、母親らのワーク・ライフ・バランス実現達成の為、フレキシブルな学校時間割の導入、食堂、通学バスの定員増、補助教育、課外活動、自由時間の検討
- 12.3. 0・3歳児教育の増加、小中学校の給食および通学手段の確保

第13目標 「教育システムの評価にジェンダーの視点を導入」

- 13.1. 学校における民族的少数派などの状況の把握のため、データを収集し、性別、出身国などに分類する
- 13.2. 学生の評価を行う際ジェンダーの視点を導入し、それに基づいた評価を行う。

出典：スペイン政府、男女平等戦略的計画（2008-2011）

図表 4-26 「男女平等戦略的計画（2008-2011）」に規定されている
教育分野への女性の参画に向けた施策（重点分野5：技術的イノベーション）

【「重点分野5：技術的イノベーション」における男女平等戦略の目標】

1. ITへのジェンダー・メインストリーミング導入
2. 女性の科学技術分野への参加及びITにおける性差についての知識を広げ、これらの領域における機会均等達成のための革新的方策とする
3. 女性の科学技術分野への参加に向けた公共機関のリーダーシップを高める
4. 科学技術領域の計画、生産、管理段階へ女性の視点を導入する
5. インターネット分野への女性参画を促し、自己実現が可能な解放的な領域にする。

【各目標を達するための実施プラン】

第1目標 「ITへのジェンダー・メインストリーミング導入」

- 1.1. 情報化社会における男女機会均等のためのアクションプランの策定：
 - ・ 男女機会均等を促すプラン内容の開発
 - ・ 科学技術開発と情報化社会の政策策定の際のジェンダー視点を導入

第2目標 「女性の科学技術分野への参加及びITにおける性差についての知識を広げ、これらの領域における機会均等達成のための革新的方策とする。」

- 2.1. ITとスペインの情報化社会についてのデータをジェンダー観点から分析
- 2.2. 上記のデータを年齢、学歴、職歴、地理的要因等で詳細に分類化
- 2.3. ITと情報化社会が影響を及ぼしている分野を特定

第3目標 「女性の科学技術分野への参加に向けた公共機関のリーダーシップを高める」

- 3.1. 女性向けの情報通信技術（TIC, Tecnología de la Información Comunicación）プログラム：
 - ・ 女性担当教員の増員
 - ・ 地方に情報通信技術教育を導入する
- 3.2. 不利な状況におかれた女性のITへのアクセスを簡易化する

第4目標 「科学技術領域の計画、生産、管理段階へ女性の視点を導入する」

- 4.1. 科学技術関係企業の管理職への女性登用の促進
- 4.2. ジェンダー視点により科学技術的な文化を豊かにする。
- 4.3. 男女機会均等にむけて、教育において科学技術分野の社会的機能を強調
- 4.4. 科学技術的な科目に対する若者の関心を高める

4.5. 中高等学校における女性の学生・教員の参加増大

4.6. 科学技術系職においてワーク・ライフ・バランスを可能にする男女機会均等を図る

第 5 目標 「インターネット分野への女性参画を促し、自己実現が可能な解放的な領域にする。」

5.1. IT における女性の存在感を高める：

- ・ 女性企業家によるイニシアティブを奨励
- ・ 女性の視点を反映する言語、内容の開発
- ・ ジェンダーステレオタイプを撤廃する内容の開発
- ・ 女性のエンパワーメント等を奨励する内容開発
- ・ 女性の権利保護ネットワークの形成

5.2. ワーク・ライフ・バランスを実現する為のウェブサイトの開発（買い物、教育、保健等のサービス）

5.3. 創造的なユーザーとして女性のイメージアップを狙う

5.4. 男女差別的なコンテンツの監督と撤廃

出典：スペイン政府、男女平等戦略的計画（2008-2011）

4. メディア分野への女性の参画

(1) メディア分野における女性の参画の実態

① メディア関連企業に占める女性の比率

メディア関連企業に占める女性の比率は、テレコミュニケーションが 32%、ラジオ・テレビが 39.86%、広告業が 50.9%、いずれも約 30～50%を示している。

図表 4-27 メディア関連企業に占める女性の比率

年	女性比率 (%)	女性人数 (人)	総数 (人)
テレコミュニケーション	32.00%	18,665	58,331
ラジオ・テレビ	39.86%	11,177	28,041
広告業	50.90%	33,227	65,274

出典：スペイン統計局、

「Telecommunications, Radio and television activities, Advertising」、2007

(2) メディア分野における女性の参画を阻む障害

① メディアにおける女性軽視の問題

結婚した女性は家庭に入り、子供を多く産み、夫に従うことが明文化されていた⁶⁵歴史を持つスペインでは、メディア分野における女性蔑視が依然として大きく、家庭・教育現場双方に対して間違った女性像を発信していると言われている。そして、これがステレオタイプ伝達の媒体となり得ることが指摘されている。

例えば、女性研究所、国営ラジオ・テレビ放送局研究所による調査「ラジオ、テレビ報道における女性像」では以下の結果が示されている。

- 固有名詞で現れた女性：テレビ 21%、ラジオ 15%
- インタビュー番組で現れた女性：ラジオ 16%、テレビ 26.4%
- 妻、母、娘として登場した女性：全体の 12.6%（男性は 0.5%）
- 被害者として登場した女性：11.6%（男性は 3.6%）

この調査結果からもメディアは、「働く女性」といった近代的な女性像を提供しないことが伺える。

⁶⁵1889年制定の民法では、第57条で「妻の夫への服従」、第61条で「夫の許可なしに法廷への出頭や財産管理ができない」こと、第62条で「日常の買い物以外の高価な物品については夫が認めた場合のみ購入できる」こと等を規定していた。また、独裁政権時代（1939-75年）、フランコは離婚の禁止に加え、1938年の労働法典（Fuero del trabajo）において「既婚女性を工場から解放する」という名目で、既婚女性を労働市場から締め出す政策を採った。その後、経済発展に伴い女性の労働力としての価値が見直され、この政策は変更されたが、結婚後の女性の職が保障され始めたのはフランコ政権末期からである。（出典：三修社「現代スペイン 情報ハンドブック」、2007）

② メディアにおける女性表現の是正⁶⁶

スペインでは、メディア業界への女性参画の推進対策よりも、メディアを通して発信される誤った女性表現の是正対策に力を入れている。現在、整備されているメディア表現に関する法整備は以下の通りであり、2007年以降は男女平等戦略的計画(2008-2011)においてメディア分野の具体的対応策を示している。

- 実践的男女平等法(2007年):第3条、第36条、第39条、第40条、第41条にてメディアにおける女性像について以下の内容を規定。

第3条:男女平等とは

男女平等とは、間接的、直接的に係らず、性・家庭・出産・婚姻上の理由による差別の撤廃を指す。

第36条:公的メディアにおける男女平等

公的メディアは、社会へ伝達される男女のイメージに偏見が生じないように、その表現を監視し、平等かつ多様な描写を確保する。また、男女平等の原理の周知及び普及に努める。

第39条:民間メディアにおける男女平等

1. 如何なる民間メディアも、差別的な描写を避け、男女平等の原則を守らなければならない。
2. 政府当局は民間メディアによる自主規制を奨励する。

第40条:視聴制御のための官庁

当該官庁(平等省を始めとする男女機会平等に取り組むすべての政府機関)は、メディアによる女性の描写が、男女平等の原則に一致しているものであるか監視する。

第41条:広告と男女平等

当法律(実践的男女平等法)に準じない、差別的表現を含んだ広告は違法広告とする。

- DV組織法(2004年12月28日):性差別的なステレオタイプの拡大に繋がるような社会的コミュニケーション及び環境の撤廃について規定。(第13条)
- 性的暴力是正のための法律(Ley integral contra violencia de Genero):女性蔑視に基づく広告、宣伝はDVを助長するとし、そのような内容を裁判所に訴えることが可能と規定。

(3) メディア分野の参画に関する取組

① 男女平等戦略的計画(2008-2011)【メディア分野】

メディア分野の女性参画については、男女平等戦略的計画(2008-2011)における12重点分野のうち「女性の表現、描写(リプレゼンテーション)(メディアにおいて等)」の中で、具体的な施策(目標、実施プラン)が盛り込まれている。詳細は以下の通り。

⁶⁶ P.120(4)女性の人権を尊重した表現の推進のための取組を参照

図表 4-28 「男女平等戦略的計画（2008-2011）」に規定されている

女性の表現、描写（リプレゼンテーション）（メディアにおいて等）（重点分野:女性のリプレゼンテーション）

【「重点分野:女性のリプレゼンテーション目標」における男女平等戦略の目標】

1. 社会において女性、女性的なものを主体性のあるものとしてみせる。
2. メディア、広告における反性差別表現の普及
3. メディア、教育、家庭など主要な社会的エージェントらの平等モデルの推進
4. 国営放送局、スペイン通信社（EFE）、自治州放送局が実践的男女平等法（LOIEMH 法）37、38 条を遵守しているかを監視⁶⁷
5. 民間放送局による実践的男女平等法 39 条の遵守

【各目標を達するための実施プラン】

第1目標「社会において女性、女性的なものを主体性のあるものとしてみせる」

- 1.1. 若者向けの反性差別キャンペーンの実施
- 1.2. ビデオゲームなどにおける性差別的な表現・イメージなどをなくす
- 1.3. 言語における性差別的な表現をなくすためのキャンペーン

第2目標「メディア、広告における反性差別表現の普及」

- 2.1. 広告などにおいては多様な男女のイメージの普及
- 2.2. 広告自己管理の機関を通じて伝統的に性差別的な傾向のある領域においては反省差別的な宣伝の仕方を企画
- 2.3. 男女不平等を推進するステレオタイプをなくす
- 2.4. 公共団体の広告キャンペーン契約におけるジェンダーの視点導入
- 2.5. 広告代理店、会社における女性管理職の増大
- 2.6. マスコミ、広告代理店向けに男女平等関係のグッドプラクティスガイドを作成する。
- 2.7. メディア、広告における平等主義に基づいた女性像に関する賞を設ける。

第3目標「メディア、教育、家庭など主要な社会的エージェントらの平等モデルの推進」

- 3.1. 言語の性差別的な表現の影響に関する調査研究の推進
- 3.2. 子供の芸術賞の設立を通じて平等な社会を掲げる作品の創造を推進
- 3.3. 男女不平等の広告に宣伝される商品の購入に対して消費者の意識を高める
- 3.4. 報道、広告会社の女性管理職の現状に関する調査研究、及びメディアコンテンツにおけるジェンダーの視点を求める女性専門職団体結成の推進

⁶⁷ 実践的男女平等法 第37条 スペイン国営放送局は、その公的活動の実施、番組制作において、以下の点を遵守する。

- a) 社会生活の様々な場面における女性の参画を十分に反映する。
 - b) 性差別的な言語上の表現を用いない。
 - c) 自主規制を通じ、男女平等の考え方を広めるような放送規範を取り入れる。
 - d) 男女間の平等を促進し、ジェンダーに係る暴力を根絶するような運動を支援する。
2. スペイン国営放送局は、責任ある立場（管理職や専門職）への女性の受け入れを積極的に支援する。また同時に各種女性団体との連絡を通じ、放送における女性たちの要求や関心を把握するよう努める。

実践的男女平等法 第38条 スペイン通信社（Agencia EFE）はその活動において、男女間の平等が尊重されていることに注意し、また特に性差別的発言が行なわれないよう注意する。以下の点を遵守しなければならない。

- a) 社会生活の様々な場面における女性の参画を十分に反映する。
 - b) 性差別的な言語上の表現を用いない。
 - c) 自主規制を通じ、男女平等の考え方を広めるような放送規範を取り入れる。
 - d) 男女間の平等を促進し、ジェンダーに係る暴力を根絶するような運動を支援する。
2. スペイン通信社は、責任ある立場（管理職や専門職）への女性の受け入れを積極的に支援する。また同時に各種女性団体との連絡を通じ、放送における女性たちの要求や関心を把握するよう努める。

第4目標「国営放送局、スペイン通信社（EFE）、自治州放送局の実践的男女平等法 37、38 条の遵守を監視」

- 4.1. 社会生活における女性の存在を適切に反映させる
- 4.2. 反省差別的な言語の使用
- 4.3. 平等という権利のもとに報道する
- 4.4. 反ジェンダー暴力キャンペーンとの協力
- 4.5. 報道、広告会社の女性管理職の現状に関する調査研究、及びメディアコンテンツにおけるジェンダーの視点を求める女性専門職団体結成の推進
- 4.6. ビデオゲームや若者向けの印刷物における性差別的なステレオタイプ及びジェンダー暴力的な内容の有無に関する調査研究
- 4.7. 男女平等を課題にするディスカッション・フォーラムの設立

第5目標「民間放送局による実践的男女平等法 39 条の遵守」

- 5.1. 公共団体の広告キャンペーン契約におけるジェンダーの視点導入

出典：スペイン政府、男女平等戦略的計画（2008-2011）

（4） 女性の人権を尊重した表現の推進のための取組

① 女性研究所における取組

スペインには、メディア関連業界による自主統制機関もあるが、ヒアリング調査で訪問した女性研究所では「女性」の差別表現にターゲットを絞り、そのモニタリングを行なっている。差別表現は、主に、①視聴者からの告発、②女性研究所独自に監視の2つのルートから見つかることが多く、見つかった場合は、その発信企業（広告企業等）に女性研究所が通告し、表現媒体を撤去するよう申し伝える。対象とするメディアはテレビ、新聞等メディア全般ではあるが、広告が主である。

メディア関連業界による自主統制機関がメディア表現すべてを監視できるわけではないので、女性研究所の役割は大きいものの、女性研究所においては、「女性の差別表現」の定義やその広報業務を主として担っている。

（p.118（2）②メディアにおける女性表現の是正参照）

II. スペインにおける取組と日本への示唆

駒澤大学 総合教育研究部専任講師 齊藤明美

1. はじめに

スペイン王国は南欧のイベリア半島に位置し、面積は 50.6 万 Km² (日本の約 1.3 倍) 人口は 2009 年 1 月現在で約 4,666 万人 (日本の約 3 分の 1) である。首都はマドリード。スペイン語 (カスティーリャ語) の他、地方によってバスク語、カタルーニャ語、ガリシア語も公用語として使用されている。フアン・カルロス一世国王 (1975 年 11 月 22 日即位) を元首とし、二院制(上院・下院)を擁する議会君主制を持つ。現在、2004 年の総選挙で民衆党政権 (1996~2004) を破ったホセ・ルイス・ロドリゲス・サパテロ首相の社会労働党 (PSOE) 政権第二期目である。スペイン一人当たりの GNI(国民総所得) は 31,617 ドル(世界銀行 2007 年、日本は 35,470 ドル)であった。

日本とスペインの交流は、1549 年にフランシスコ・ザビエルが初めて日本を訪れて以来から良好で公的、民間の文化交流も活発に行われている。2005 年 PSOE 政権が打ち出した「アジア大洋州プラン(2005□2008)」中でも、日本はアジアの重要なパートナーと認識され、2007 年 9 月には世界でのスペイン語の教育と普及を担う国営セルバンテス文化センター東京支部が麹町に開設、翌年 11 月には正式開館セレモニーが行われ、国王夫妻が国賓として訪日した⁶⁸。

2008 年度の UNDP (国連開発計画) の調査によると、日本は人間開発の達成度 (HDI) では 8 位にランクしているが、政治・経済活動への女性参画の指標である GEM 指数(ジェンダー・エンパワーメント指数)は 108 カ国中 58 位と非常に低く、我が国の男女共同参画の遅れを示している。一方スペインは HDI は 16 位ながらも GEM 指数は 12 位と非常に健闘している (内閣府男女共同参画局 2009:12)。また IPU (列国議会同盟) の女性国会議員比率国際ランキング (2009 年 12 月 31 日時点) でも、187 カ国中、スペインは 12 位 (下院 36.6%、上院 30.8%) と上位に位置している。一方、日本は 96 位(衆議院 11.3%、参議院 17.4%)であり、女性の政治参加という点でもスペインは日本を大きくリードしている。

69

なぜ HDI や経済指数で劣るスペインにおいてより女性社会参画が進んでいるのか。この理由を考察することに今後の我が国における男女共同参画社会形成、さらには女性専門職のさらなる活躍のための重要なヒントが隠されていると思われる。

⁶⁸ 外務省ホームページ <http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/spain/>

⁶⁹ IPU (列国議会同盟) <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

2. スペインにおける女性の地位の歴史的変遷

現代スペインの男女共同参画の状況を考察する際、その前提としてこれまでのスペインにおける女性の社会的地位や性役割意識の歴史的変遷をふり返ることが重要である。歴史的に見ても、スペインの女子教育には伝統的家長制度やカトリック主義の影響が色濃く反映されていた。幼少時は良妻賢母教育が行われ、成人時には「完璧な妻 (perfecta casada)」として家庭に収まるか、または「修道女」として宗教の道に進むことが求められた。また就職も自己実現やキャリア形成のためではなく、結婚までの一時的な社会勉強の場と認識されており、小学校教師、看護師、事務員など献身的補佐的で「女性的」な職種が奨励された。

家長制度の下で従属的な立場を強いられてきた女性達にとって、第二次共和政(1931-1939)成立は朗報であった。自由主義、民主主義をスペイン社会に実現するべく制定された1931年憲法は政教分離、地方自治の他にそれまで禁止されていた教会婚以外の婚礼(市民婚)や離婚、公職における男女差別撤廃、23歳以上の男女普通選挙など、男女の政治的社会的平等を認めた。これにより女性の主体的な「個人」としての社会活躍の場が広がった。

しかしスペイン内戦後に誕生したフランコ独裁体制(1939-1975)は、中央集権、国家カトリック主義に基づいた全体主義的な新国家成立を目指し、自由主義、民主主義、共産主義と同様に、女性参政権や離婚法などの政治や社会における女性の権利を否定した。代わりに伝統的な良妻賢母モデルに回帰し、女性の活動の場を再び家庭に限定した。このように、独裁政権下のスペイン女性は男性に従属する「もの」とみなされ、就職、財産の管理、パスポートの申請などは父親や夫の了承が必要であり、その社会的地位は非常に低いものであった。

1975年フランコ没による独裁終焉はスペイン社会の大きな転機となった。以後、民主化への移行が進み、同時に女性解放運動も盛んになった。1978年12月発布の民主憲法は立憲君主制、複数政党制、議院内閣制を定め、また法の下での男女平等も14条にて保障し、以後の女性の社会進出の第一歩となった。その後1981年に政権を獲得したフェリペ・ゴンザレス首相の社会労働党政権は、1983年に政府の女性参画推進組織として女性研究所(Instituto de la Mujer)を設置した。女性参政権や離婚法などのフランコ体制によりはく奪された女性の政治、市民、社会権も取り戻された。以後、世界的なウーマンリブ運動と重なり、様々な女性団体が誕生、女性間のネットワークも広がりを見せ、公的領域における女性の社会・政治活動は飛躍的に増大した。

3. 最近のスペイン政府の取組と女性をめぐる状況

21世紀初旬の現代スペイン社会における女性の立場はいかなるものか。女性の高学歴化と労働市場進出などに代表されるように、経済・政治・社会における女性参画はフラン

コ独裁時と比べ飛躍的に増大したといえる。それには 2004 年に保守派の民衆党 (Partido Popular) から政権を奪回したサパテロ首相の社会労働党の男女共同参画推進政策の効果が大きい。具体的にはスペイン初の女性副首相の任命や大臣職の男女同比率の達成、2007 年の実質的男女平等組織法 (以下、平等法)、2008 年の平等省の設立などであり、意思決定プロセスにおける女性の発言権向上を目指している (調査編参照)。また 2008 年の二期目組閣人事においても防衛大臣に当時妊婦であったカルメン・チャコンが、新設の平等省大臣に女性のビビアナ・アイードも歴代最年少の 31 歳で就任し話題となった。

もちろん EU や国際連合などの数々の女性参画推進の取組も、スペインにおけるジェンダー主流化の強力な原動力になっている。(調査編参照)。2000 年の EU 「成長と雇用のためのリスボン戦略」では、EU の持続可能な経済成長の為に女性の雇用が必要不可欠であること、またワーク・ライフ・バランスが EU の共通政策課題であることが確認された。また 2006 年に採択された「男女平等促進のためのロードマップ」にも両立支援が重要課題として取り上げられた。仕事と生活の調和は生産力向上に関係するというこのような EU の考えは、スペイン国内でも家庭生活と労働の両立法(1999 年)、国家公務員の出産・育児休暇拡大プラン (2005 年)、自立促進、要援護者のケアに関する法律 (2006 年)などの様々な両立支援に関する法制度として反映されている。2007 年の平等法は従来の法律より強い拘束力を持ち、父親独立育休制度、企業平等ロードマップやアクションプラン、ジェンダーの主流化を義務付け、実質的な男女共同参画社会確立を目指し、男性、企業、国、地域、労働組合等の主体的な協力を求めている。⁷⁰

次に現代スペイン女性を取り巻く状況を簡単に紹介する。スペイン社会の特徴として少子化 (合計特殊出生率 日本 1.34、スペイン 1.4 : 2007 年)、晩婚化 (27.8 歳、28.6 歳 : 2004 年)⁷¹、女性就業率 (生産年齢人口に占める女性雇用者の割合) の低さ (日本 59.5%、スペイン 55.5% : 2007 年)⁷²などが挙げられ日本と共通する点も多い。OECD 各国の女性就業率と出生率の関係を示すデータによると 1980 年当時は全体的に就業率が上がるにつれ、出生率が下がるという傾向がみられた。しかし 2005 年では北欧諸国、米国などのように女性就業率と並行して出生率も上がる国も出現したが、南欧、中欧、日本、韓国では相変わらず仕事をする女性が増えると出生率が下がっており、スペインも日本も仕事の家庭の両立が困難な社会である点で共通している。(OECD 2009 : 34)。

また平均寿命 (日本 82.1 歳 : 2005 年 OECD 中 1 位)、スペイン 80.7 歳 (5 位) や 65 歳以上の高齢者人口比率の高さ (日本 19%、スペイン 16% : 2004 年) による高齢社会の到来、純 (課税後) 公的社会支出の GDP 比率の低さ (両国とも 17.6%、ドイツ 26.2、フランス 25.5、スウェーデン 24.3 : 2006 年)も両国の共通点として数えられる。(OECD 2009 : 69)。

⁷⁰ スペイン (INE2009) 日本 (厚生労働省)

⁷¹ スペイン (INE), 日本 (OECD2009)

⁷² OECD (2008)、スペイン (16 歳~64 歳)、日本 (15 歳~64 歳) と生産年齢に若干差がある。

低い公的社會支出による育児・介護の公的サービスの欠落を補うために、多くの女性達が娘や妻、母として家庭や地域で大きな役割を果たしている状況も似ている。高齢者社会保障研究所 (INSERSO) の調査によると、スペインの介護者の 83.6% は女性で、平均的な介護者の像は 52.9 歳、既婚女性 (76.2%)、初等教育修了 (43%)、専業主婦 (44.2%)、就業者は 26% であるという。(INSERSO 2005 : 17-18)。また医療健康省 (MSC) の中高年女性の健康に関する報告書によると、介護世代の中高年女性 (45-65 歳) は孫や親などの家族以外にも隣人や友人の世話もする者が多く、それによる過重労働とストレスから筋肉痛や頭痛、うつ病が増加している。また睡眠薬や精神安定剤の服用者の 75% は女性であり、スペイン人女性の約 70% がそれらの薬を服用したことがあるという。(MSC 2008: 69)

スペインでは「家庭の事情 (育児・介護)」で就業できない者の約 96% が女性であり (2007 年、資料編参照)、育児による離職率も高い。1 人目出産時に 10%、2 人目 20%、3 人目 40% の母親が育児を理由に退職し (INE)、EU 内では 12 歳以下の子を持つ女性の労働市場参加率のワースト 4 位を占めている (Eurostat 2005) ⁷³。さらに非常勤の理由として「家庭問題 (育児・介護含む)」を挙げた女性の割合が 30% (内「育児・介護」18.4%) に対し、男性はその一割の 3% (内「育児・介護」1.3%) という国の統計が出ており、正社員として働く意欲があっても家庭の事情により非常勤を選ばざるおえない女性が多く存在している。逆に「通学」を理由に非常勤を選択した男性は 22.1% であり女性 (8.5%) の 3 倍近く存在し、非正規雇用の理由においても性別による差が見られる。(2008 年、資料編参照)。

このような育児、介護など私領域における女性に多大にかかる負担⁷⁴は、結果として「働きたくても働けない」多くの女性を労働市場から遠ざける要因となっており、それは女性就業者割合の低さ (42.9%) や高い女性の非正規雇用率 (80%) という数字に反映されている。(2008 年、資料編参照)。

精神面においても「男性は仕事、指導的立場、女性は家庭、補佐的立場」という根強い伝統的性役割意識の影響は日本と共通すると思われる。歴史的もスペインではフランコ時代のカトリック国家主義教育の影響が、特に 60 代以上の管理職世代を中心に根強く残っており、女性の昇進を阻む「クリスタルの天井」の一因となっていると考えられる。それにより女性の低賃金、昇進の遅れとその限界、非正規雇用問題などが生じ、男性同僚と比べて不安定な雇用形態を強いられている。

これらの問題を政府は自覚しており、2007 年の「男女平等戦略的プラン」の序文でも、「EU や国際連合レベルで男女平等政策が進み、スペインにおいても男女同率大臣数が達成、

⁷³ (Lahera 2009 : 89)

⁷⁴ 国立統計局『時間の使い方についてのアンケート 2003-2004』によると、「家事と家族」に費やす一日の平均時間は男性 2.08 時間に対して女性 4.45 時間である (INE 2004:177)。

女性の教育や医療サービスへのアクセスも増加している。しかし労働市場、雇用条件や政治、経済、文化、研究分野における意思決定機関の男女同率には程遠く、実質的な男女平等社会はまだ実現していない。またスペイン社会には依然としてステレオタイプや伝統的性役割意識が根強く、これが女性の市民権行使を阻害している。民主主義の原則はもちろん、スペインが持続的な発展を遂げるためには女性の能力を有効活用する必要があり、そのためにも性差別を容認してはいけない。」と問題を明確にしている（平等省 2007：5□6）。

スペイン社会の日本と異なる点の一つとして密接な家族、隣人関係がある。筆者の長年のスペイン滞在の中で、血縁、地縁相互扶助関係が網の目のように社会全体に張り巡らされていること、そしてそれが社会福祉セーフティネットとしてうまく機能していることを強く実感した。現代日本では家族や地域との繋がりが次第に希薄となり個人が孤立するケースが増え、ひきこもりやネットカフェ難民、自殺などの問題が若者や高齢者を中心に増加している。

また婚姻と家族形態においてもスペインでは同性間の婚姻の合法化⁷⁵、事実婚、養子縁組への育児休暇、嫡出子と非嫡出子間の法的平等、法律婚によらない子供の比率の高さ（スペイン 28.4%、日本 2.1%2006 年）⁷⁶などが特徴であり、婚姻と家族形態の多様は日本と大きく異なる点である。

さらにスペインでは少子化や労働力不足を解消するために積極的に外国人移民を受け入れており、出生率の上昇や育児や高齢者の介護の担い手として中南米出身移民女性の貢献は大きい。⁷⁷

⁷⁵ 2005 年に制定、施行された。これにより同性間夫婦も従来の異性間の夫婦と同様に年金受給、相続、養子縁組などの社会的権利の行使を保障された。オランダ（2001）、ベルギー（2003）、カナダ（2005）、南アフリカ（2006）、スウェーデン（2009）、ノルウェー（2009）、北米の一部の州などでも同性婚は合法化された。スペイン統計局（INE）によると 2008 年度に 3194 組の同性婚がなされた（内、男性間 2051 組、女性間 1143 組）。異性間婚は約 19 万 4 千組。（INE 2010）

⁷⁶ スペイン（INE）日本（厚生労働省）

⁷⁷ 2001 年の全人口における外国人居住者の割合は 3.3%であったが 2008 年には 11.4%（約 527 万人、内男性 53.2%、女性 46.8%）に上昇。また外国人の母親から生まれた子供の割合も 2001 年 6.2%から 2007 年には 18.9%に増加し、全体の出生率も 1990 年代半ばでは 1.2%を割っていたが 2007 年には 1.4%に上昇した（INE 2009）。外国人移民の就業する職種は、男性では建設（25.4%）、小売・飲食業（18%）、製造業（17.3%）が、女性ではその他（29.9%）、小売・飲食業（21.8%）、福祉・教育・医療・社会サービス（20.4%）が多い。（INE2008）

4. 女性専門職の現状と日本への示唆

(1) 女性専門職の現状

ここでは2010年1月下旬スペイン、マドリッドで行ったヒアリング調査の結果をもとに、統計データで表すことの困難なスペインの女性専門職（研究職、医療、メディア）の生の声を紹介しながら、各分野における両立支援の実態や、女性専門職の昇進、ワーク・ライフ・バランスの障害となる様々な問題を考察していく。

① 女性研究職

スペインにおける女性研究職の現状、各分野における男女共同参画推進の進展及び問題点について、科学技術革新省の男女共同参画推進局の Women and Science Unit（女性と科学ユニット）局長のイネス・サンチェス・デ マダリアガさん（Inés Sánchez de Madariaga）⁷⁸とマラガ大学教授のマリア・ドローレス・ラモス・パロモさん（María Dolores Ramos Palomo）⁷⁹から貴重なお話を伺った。

イネスさんが所属する女性と科学局は2005年社会労働党一期目の3月8日（世界女性デー）に他の省庁に先立ち設立され、スペインにおける官公庁の女性参画推進ユニットの先駆けとなった。彼女からは特に政府の立場から大学における男女参画政策の現状と女性研究者の抱える問題についてお話を伺った。

またスペイン女性近現代史やジェンダー研究の第一人者であるマリア・ドローレスさん（50代、既婚者、一人娘の母親）からは、スペイン女性の社会進出における歴史的背景、マラガ大学の男女共同参画の現状と問題点、さらには女性正教授としての経験から育児や介護などの家庭の義務と仕事の両立、昇進面での今までの苦勞について詳しくお話を伺った。

a) 研究職の「クリスタルの天井問題」：垂直的・水平的性役割分業

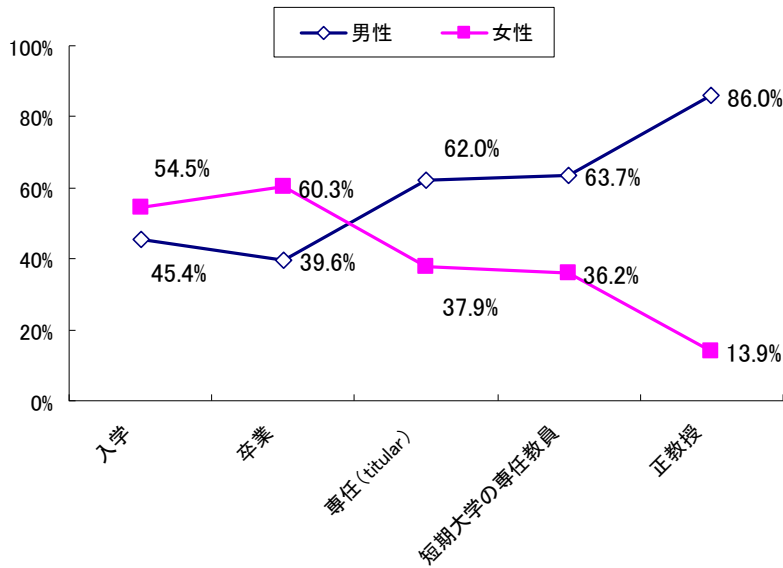
女性研究者が職場で経験する「クリスタルの天井」問題について、お二人から言及があった。大学入学時には女性の割合が高いが、職階が上がるにつれ男性と逆転（はさみの形を描く）、女性正教授のEU平均18%に対しスペインは14%と低くなっているという⁸⁰。「マラガ大学における現代史の女性正教授の比率は20%しかない。」とマリアさんは述べた。

⁷⁸ ヒアリング調査日時：2010年1月22日10:00～11:15 マドリッド、科学技術革新省にて

⁷⁹ ヒアリング調査日時：2010年1月21日21:00～22:00 マドリッドにて

⁸⁰ 国立統計局（INE）によると国立大学における正教授（男性7456名（86%）女性1210名（14%）、専任教員（男性17801名（63.4%）、女性10245名（36.5%）（MEC, 2007:17-18）

図表 4-29 スペイン国立大学における学生と教員の男女比（2005 - 2006）



出典：Ministerio de Educación y Ciencia(文部科学省)(2007), *Académicas en cifras 2007* , p.10

また大学の世界だけでなく一般的にどこの職場でも「クリスタルの天井」が原因で、女性は中間管理職止まり、上層部は男性により占められている。

民間の方が公共機関よりも女性に対して不利であるという。「2004年のPSOE政権成立時よりさらに男女機会均等が推進されている。公共機関では一定の成果を収めているが、民間セクターの状況は前と同じ状況。2008年度ビクトリア・ケント賞2位を受賞した「垂直的性差別：マラガ民間企業における『ガラスの天井』についての研究」⁸¹で、在マラガの4万8千以上の企業の管理職を調査したところその約80%を男性が占め、公共機関に比べ民間の方が女性の昇進が困難であることが示された。多くの女性が職場での長時間勤務と家事の二重労働が原因で潜在能力を發揮できないのは問題。さらに大都市より地方において、依然として伝統的保守的な性役割意識が根強く、働く女性に対する風当たりも強い。」とマリアさんは説明してくれた。

さらに公共機関と民間機関の採用基準の違いについて、イネスさんは「医療、法律関係の職は公的機関の就職が多いことから、採用も客観的な公募でなされメリット重視。女性も採用試験で高得点を取れば職を得ることが可能になる。逆に民間企業では採用者との良い人間関係や縁故関係が重要になる。大学は教授会という小さなグループが支配しているので企業と同様、人間関係が昇進の際に重要なファクターとなる。また公的機関（公務員）は民間企業と比較しても両立支援制度が充実しており将来、育児、介護に携わる予定のある女性に人気である。」と説明した。

⁸¹ Mercedes Redondo, Francisco Jimeno de la Maza, “Desigualdad vertical por razón de género. Análisis del techo de cristal en las empresas malagueñas” 2008

イネスさんによると、2009年度の入学者の52%、卒業学生の60%を女性が占め、成績も良好。分野別では医療(80%)、法律(60%)などで女性比率が高く、逆に工学、物理、数学等で低く(30%前後)、一般的にも物理、数学は男性領域という伝統的性役割意識が根強く残っているという。このような水平的性役割職域を打破するためには、「初等教育時からの男女共同参画教育が大切」と強調。さらに、アメリカなどでは、工学部や建築学部出身の女性専門職が職場において、男性による敵視やいやがらせ、また賃金や仕事内容に関する差別などを受け退職に追い込まれるケースが増加しているという研究をいくつか紹介してくれた⁸²。彼女曰く「このレベルに達した女性研究者は普通、育児や介護などの家庭の理由では退職しないのが通常。」優秀な女性専門職に対する職場の風当たりの強さがうかがわれた。

また優秀な女性スタッフの悩みについてイネスさんは「一般的に女性の方が仕事が良くできる。女性は与えられた責任が、男性は昇進が仕事のモチベーションとなっている。実力のある女性が多いが、その高いレベルに見合うポストが与えられていないのが現状。一方、能力以上の役職に就く男性も多く、自分よりレベルの低い男性上司の下で有能な女性部下は様々なストレスに見舞われており、本来の能力が発揮できないのは非常に問題である。ちなみにスペインの職場における女性に対する嫌がらせが一番多いのは大学教員と言われている。」と職場における女性の複雑な立場を語ってくれた。

また男性と女性の長時間労働に対する考え方の違いについて興味深い話をいただいた。イネスさんにとって、研究者や大学教員で長時間労働をする者が多いが、果たして本当に働いているのか疑問であるという。「例えば会議でも、女性が司会をすれば短時間で終了するが、男性の場合、孔雀が羽根を広げるように自分の能力を他に見せしめる為に長話をする傾向がある。また家事や育児から逃れるために無意味に残業をする男性も多い。とにかく長時間労働についての企業文化を変える必要がある。心理学的にも人間は12時間以上働き続けることができないという。すべての人が仕事と生活の調和の取れた生活を送るためには週40時間労働が限度と思う。」

b) 大学における男女参画とその現状

2007年の平等法のもと、大学においても学内の男女平等参画局の設置⁸³、平等プランの策定、理事会及び教員採用・昇進評価委員会構成員における女性率40%□60%等の男女平等の為の方策が義務化された。しかしイネスさんは、「採用昇進人事委員会構成員の資格である正教授の女性教員の絶対数が少なく、非常に問題である。スペインにおいて産婦人科

⁸² イネスさんは参考文献として Jennifer Hunt, “Why Do Women Leave Science and Engineering?” McGill University working paper, 2010. Maria Charles, David B. Grusky, Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men, Stanford University Press 2004 を紹介した。

⁸³ 2009年3月平等法実施中間報告によると、29の大学で男女平等参画推進局が設置された。スペインには総合大学77校(公立50・私立27)、技術大学4校、遠隔教育大学、芸術大学などが存在している(平等省2009:11)。

の女性正教授が一人もいないのが現状⁸⁴。兎に角、大学内の男女平等を進めるためには意思決定機関への女性の参加が重要である。」と問題点を指摘した。

女性正教授として大学で働くマリアさんからは、勤務校の男女共同参画の現状とご自身の体験について具体的なお話をいただいた。

まずマラガ大学の女性参画推進の現状についてお話をいただいた。マラガ大学学長は女性であり（Adelaida de la Calle Martín、2004年～）、この世界では非常に少ないケースだという⁸⁵。さらに学長の女性教員への理解も深く、彼女らの支持を受け再選され現在2期目。選挙公約として現在準備中の女性研究所設立や意思決定機関における男女機会均等、女性教員の増加などを掲げたものの、期待された改革はまだ何も実現していないという。中世から続く男性社会であるアカデミック社会の硬直性や、女性教員の要望だけを聞き入れることはできない学長の政治的な中立立場などが改革失敗の原因とマリアさんは考えている。しかし一方で「学長は女子学生、女性教員間のアソシエーション結成を奨励し、大学内の男女機会均等のための土壌づくりを目指している。」と暖かいまなざしを向けている。女性がたとえ学長という最高職に就いたとしても組織自体が旧態依然であったら、トップに就任した女性達も本来の実力を発揮することが難しいということを物語っている。

c) 女性研究者の日常

次にご自身の研究者としての日常について質問した。まずは大学教員の利点としてフレキシブルな労働時間について語った。「男女間の昇進の格差は確かに存在するが、大学女性教員は契約、労働時間などの面で他の職種よりフレキシブルであり恵まれている。例えば、午前だけの時間帯などと自由に決められる」。しかし時間割を決定する際に年齢、勤続年数、職階が高い者に優先権が与えられ、育児やキャリア形成などに忙しい若手研究者層（30□35歳）に結果として不利な勤務時間が割り振られる現状を「我々はもう子育てを終えてしまったが、本当にフレキシブルな時間割を必要としている若手女性研究者への配慮の欠如は問題だ。」と批判している。

マリア先生の年間スケジュールは3カ月の長期休暇を除き、年間9カ月の就業となる。その内、3月下旬から6月下旬までの4カ月間は午前8時から夜9時まで集中的に授業を行っている。「この4カ月間は非常に大変だが、あとの5カ月は自分の好きな研究の調査、論文、学会などに自由に時間を使えることは利点だ。じっくり研究に取り組めるので能率

⁸⁴ 2005年 - 06年度の国立大学における産婦人科の正教授 *catedrático* (男性 37 名、女性 0 名)、専任教員 *titular* (男性 70 名、女性 9 名)、小児科正教授 (男性 31 名、女性 0 名)、専任 (男性 84 名、女性 19 名)。女性の正教授が多いのは栄養学 (44.7% 17 名)、薬学 (38% 10 名) である。(MEC 2007:193-194)

⁸⁵ 2005-06 年度のスペインの国立大学長 48 名中、女性は 3 名 (6.5%)、副学長 435 名中女性 126 名 (28.9%)、事務局長 48 名中女性 20 名 (41.6%) (MEC 2007: 16)。マラガ大学の女性正教授 (144 名中 28 名 (16.2%)、専任教員 (503 名中 255 名 (33.6%) (MEC 2007: 103-104)

もあがり非常に満足している。この仕事が好きだから続けられるということもある。」と満足している。

しかし、「スペイン女性の仕事の継続を可能にするため、他のスペイン女性や中南米などからの移民女性による家事サポートも非常に重要」と強調している。一番子育てが大変だった時期は非常勤講師で収入も少なく誰も雇うことができず、母親や叔母に育児を助けてもらっていたという。1989年に専任ポストを得、晴れて国家公務員になってから、経済的に余裕が出来たこともあり、一人のスペイン人女性に週6回毎日3時間来てもらっている。

「娘が結婚し独立した今でも、午前中図書館に行ったり、落ち着いて研究に打ち込んだり、大学で仕事が続けられるのも彼女のおかげだと思います。」と感謝している。

また大学教員向けの短期・長期在外研究や出張制度もあるものの、一般的に女性教員はその制度の恩恵を十分に享受していないという。「一部のエリートや独身者を例外に、多くの女性教員は育児や介護など家庭の責任があり、長くても一週間程度の国内、EU、中南米内の学会や講演会へ短期出張をするのが限界。一方、家事労働の負担が少ない男性教員は2年間の長期在外研究などを自由に申請している。その成果が論文や学会発表などの新たな業績になり結果として昇進に有利になる。これもジェンダーギャップの一つだと思う。」と、研修制度における間接的な性差別の例を指摘した。しかし個人としては「仕事と家庭の両立で苦労したが、ヨーロッパや南米への短期滞在も果たし、1950年代生まれの私が自由に自己実現できたことを非常に誇りに思っている。」と述べ、さらに「今の若い女性研究者は言語能力も高く自立心も旺盛な者が多くとても良い傾向であると感じる。」と若手女性研究者にエールを送った。

近年のスペインの両立支援策をめぐる状況の変化について先生は、以下のように説明してくれた。「最近10年間で育児、家事に関する男性の役割も劇的に変化してきている。近年、父親独立出産休暇が制度化され一定の効果を上げている。最近の傾向では20代30代の若いカップルの間では男女共、家事を公平に分担する者も増えている。しかし逆に、夫に育児を任せてまで仕事に出かけることを嫌う女性も依然として多い。また介護に関してもまだまだ「女性の仕事」という考えが一般的に優勢である。最近、保育所の数が増加しているものの、デイケアセンターなどの高齢者用施設は少ないままでこれらの負担は女性の肩に重くのしかかっている。スペインなどの南欧諸国は北欧と比べ福祉国家としてのスタートが遅れたことも原因の一つだと思う。」

スペインの家族観についても「産業革命期以前の農村に代表される大家族制の考え方が根強く、家族間の団結、相互扶助の意識が強い。北欧のような「成人後はすぐに親元から独立、年を取ったら介護施設に」という考えはあまり一般的ではない。我が国でもフランコ独裁直後の民主化時代では、若者の自立心は旺盛であったが、最近では30歳を過ぎても親元で生活する者が非常に多い。」と北欧との違いを説明した。「1981年の離婚法成立後、ひとり親家族、再婚同士の家族などが増え、家族の形が多様化している。しかし、家事は以前

どおり女性の仕事。従来、心筋梗塞は男性特有の疾病であったが、仕事と家事の板挟みでストレスを抱える働く女性の患者数が増えている。また女性のうつ病も増えている。」と未だ変わらない女性の二重・三重労働が女性の心身を蝕んでいることに警鐘を鳴らした。

最後に「歴史的にも、伝統的性役割意識の根強いスペイン社会における女性参加の道は決してまっすぐなものではなく、様々な障害を乗り越えながら今に至っている。今でも昔と変わらず、女性は「娘」、「妻」、「母」、「職業人」としていつも完璧を求められ、すべての責任をこなすのは非常に難しい。」と締めくくり、真の男女平等参画社会実現の困難さを示した。

② メディア分野（ラジオ局アナウンサー）

メディアにおける女性専門職に関する調査は、日本と同様スペインでもまだ進んでおらず、女性研究所においてもこの分野に関しての包括的な調査が未だおこなわれていなかった。このような困難な状況の中、元スペイン国営ラジオ女性アナウンサー（2007年早期退職）であり現在マラガ大学人文学部博士課程でラジオと女性の歴史について研究をしているマルガリータ・ホセファ・メサ・モンテス(Margarita Josefa Mesa Montes)さんからお話を伺うチャンスに恵まれたのは幸運であった⁸⁶。彼女からはスペイン国内でもあまり知られていないメディア（ラジオ局）における性差別、フランコ独裁時代とその後の民主化での女性専門職をめぐる状況、さらには現在のマスコミの非正規雇用問題等についての体験談を中心に聞いた。現在60代前半のマルガリータさんは1981年の離婚法制定直後、いち早く離婚を決意、長時間労働と社会の偏見と闘いながら一人息子を育て上げ、仕事と育児を両立させた。マラガ大学教授のマリア・ドローレスさん同様、民主化の時代にキャリアを切り開いていった女性専門職のパイオニアである。

a) ラジオ局での男女差別

マルガリータさんは13歳でアナウンサー養成学校に入学してから5年前に退職するまでの43年間、ラジオの世界にいたが、「男女差別はいつも存在していた」という。駆け出しの頃、ラジオはテレビが出現する前の娯楽の中心で、人気女性アナウンサーもいたが、単なる「職場の花」で、主導権は男性が握っていたという⁸⁷。当時ニュースを読むのは男性の仕事で、マルガリータさんら女性アナウンサーは歌謡ショーなどの司会を担当していた。またフランコ時代は国営放送以外のニュース番組は存在せず、地方の民間放送は天気や農家の様子を伝えるだけだった。1960年代後半から少しずつラジオ局で働く女性の立場が向上し、1967年には国営ラジオ局の *Diarios Hablados* というニュース番組にスペイン初の女性キャスターが誕生したという (Munsó 1988)。ラジオの女性も機会均等を目指し頑張

⁸⁶ ヒアリング調査日時：2010年1月22日17:30~18:30 マドリッドにて

⁸⁷ スペインのアナウンサーの仕事は原稿を読むだけでなく、執筆と番組の編集も兼ねる。

ってきたが、残念ながら民間、公共放送とも未だにそれは達成されていないという。1977年から5年間、COPEというカトリック系のラジオ局で働いたが女性蔑視の強さが印象的だった。

1982年に国営ラジオ局に入り状況が好転。時間外勤務、超過勤務等、辛い勤務は男性に振り分けられたが、同時に責任のある仕事も彼らに任された。このスペイン民主化に伴う女性の進出の機運については前出のマリア先生も、「フランコ以後の民主化は女性の社会進出にとって重要だった。1978年民主憲法により法の下での男女平等が認められた。フランコ時代は女性に市民権、政治権が与えられておらず彼女らはただの「オブジェ」であった。民主化後、女性の経済的自立、女性の連帯が進み、多様なフェミニズム運動（左翼、右翼、カトリックなど）が出現、以後の公・私的領域における女性進出のための大きな推進力となった。」と振り返った。

b) 女性管理職について：ラジオ局の「クリスタルの天井」

次に民主化以後高まった専門職への女性進出のパイオニアとしての経験、その際遭遇した「クリスタルの天井」問題についてお話をいただいた。1980年代の民主化以降から現在まで、スペイン国営ラジオテレビ放送局長として三人の女性⁸⁸が就任したが、一般的に女性は小規模地方局長などの中間管理職までが限界、それ以上の昇進は困難であったようだ。彼女は1982年、初の2人の女性地方局長の1人としてコルドバのカブラ地方局長を務めた。そこは「小さな町で社会的政治的にも重要でなく、男性が喜んで行くところではなかった。」と述べた。その後、国営ラジオ大規模地方局のマラガ支局に移り、報道部門のチーフとして働いたが、最終的にその局長には就任できなかった⁸⁹。マラガ支局には女性局長が誕生しておらず、多くの主要支局も同じ状況であったと振り返る⁹⁰。「しかし報道部門には男女間の競争も存在したが休暇取得については話し合いで解決するなど、総務部よりも民主化が進んでいた」と部署間の意識の違いを指摘した⁹¹。

ラジオ界内部の昇進のシステムについてマルガリータさん「残念ながら個人の能力や経歴ではなく上司との良い関係やコネが重視されている。また国営という性質上、政権交代の度に上層部の入れ替えがあり、局長が変わるとその取り巻きの付いてくる。保守派に移ると男性が優遇される。まだまだ女性の戦いは続いている。」と要約した。

⁸⁸ Pilar Miró, Mónica Ridruejo, Carmen Cafarell の3名

⁸⁹ マラガ支局職員 1995年時160名（男性110、女性50）、女性管理職0名、中間管理職3名、2005年時24名中女性6名（管理職、中間管理職とも0名、報道3名、音響技術1名、総務2名）(Mesa Montes, 2005)

⁹⁰ マルガリータさんが国営ラジオ局に問い合わせたところ、2004年7月時点の国営ラジオ局員1991名（男性1365、女性624）、管理職96名（男性80、女性16）、中間管理職175名（男性121、女性54）

⁹¹ 2004-2005年当時の国営ラジオ報道部門男女比率（男性56%、女性44%）、国営民間合計（男性67%、女性33%） LÓPEZ DIEZ, 2005: 37)

c) 現在のラジオ局への就職、雇用形態

現在、マスコミ（ラジオ局）に入社するには情報学部卒業、もしくは情報学マスターコース修了（他学部卒の場合）が必要条件であるが、以前は大卒であれば他学部卒も可能であったという。彼女も歴史学士でありプロのジャーナリストである。国営放送の採用は公募（資格試験）で非常に難関であり、ポストの空きが出たら随時公募される。成績不振者は *Bolsa de trabajo*（「雇用の袋」）と呼ばれる待機グループ⁹²に入り非常勤の職を待つ。また大学の最終学年に実習生として働くケースもあるが、ジャーナリスト組合は学生の代わりに急激に増加している失業者を優先的に採用すべきと批判している。現在マスコミに従事する若者の非正規雇用率の高さにも言及し、実際に彼女も局長としてパートタイム採用、特番だけの契約、月契約などの様々な非正規雇用契約を結んだという。国営放送の場合は公募落ちの待機グループから採用し、ニュース原稿の執筆、アナウンスは正社員が担当するという。最近の娯楽番組では短期契約でジャーナリスト以外の芸能人などがコメンテーターとして多く採用されている。大卒の就職難から若者のフリーランスジャーナリストや自らプロダクションを立ち上げる者も出てきているが、いずれにしてもラジオ業界で働く若者の雇用形態は不安定で多様化しているという。

③ 医療分野

医療分野については、残念ながら今回の調査では直接医療に従事する女性専門職にインタビューをすることが出来なかった。しかし前出のイネスさんや平等省女性研究所職員のホセ・ルイス・ブルゴス・フレスノさん（*José Luis Burgos Fresno*）⁹³から女性医療専門職の現状について話を聞くことができた。ホセ・ルイスさんは男性であるが、約 25 年間政府の男女平等参画推進機関である女性研究所に在職しており、この分野に関して豊かな知識と経験を持っている。

a) スペインにおける女性医療従事者の多さの原因

スペインは他の国と比べても女性の医療従事者の数が多いのが特徴である。（資料編参照）女性研究所のホセさんによると、「我が国では伝統的に 医療、介護の仕事は女性の仕事とされていた。」という。イネスさんも「医療や法律分野での女性率の高さは、人間や体に関係のある職種に女性が多く携わってきたことによる。」と同様の見解を示した。

またホセさんは医療職の中でも看護師（83%）の女性率の方が医師（43.6%）よりも高く（資料編参照）、それには性別職域分離が反映されているとした。だがここ数年女性医師

⁹² この待機グループは教員採用などの公務員採用試験などにも存在し、成績の良いものから順番に非常勤の職が与えられるシステムになっている。

⁹³ ヒアリング調査日時：2010年1月21日 10:00～11:30 女性研究所にて

は急激に増加しており、これは医学生約 80%が女性であることが関係しているという。

さらに女性医療関係者の職場定着度の高さについても「今後も女性医療従事者が増えていくでしょう。晩婚化、初産の高齢化が進んでいるので、医師として一人前になる 23 歳から 30 代前半までは仕事に集中、キャリアを積んでから出産に踏み切る者が多い。当直や 24 時間勤務も 25 歳ぐらいの新米医師が担当し、30 代になると勤務時間も楽になる。このように 30 代の子育て世代は当直の心配もなく育児に余裕をもって臨めることが可能であることがプラスだと思う。また若い世代では伝統的な男女の役割の差が無くなってきており、「仕事」か「家庭」という二者択一ではなくお互いに家庭の仕事も平等に分担する傾向があることも、女性専門職が仕事を続ける上で重要だ。」と意見した。

b) 医療分野におけるクリスタルの天井問題

ホセさんによると、スペインの医療の現場も日本のようなピラミッド構造であるという。女性看護師や女性医師の数が増えたとはいえ、垂直的（教授などの女性幹部の少なさ）、水平的（職種、分野による女性比率の差）な女性の昇進や活躍を拒む要因が他の専門職同様に見られるという。

採用については、科学技術革新省のイネスさんは「個人的な意見だが、医療、法律関係の職は公的機関の就職が多いことから、採用も客観的な公募でなされメリット重視。」と説明。コネが採用・昇進に重要な民間企業より公平な採用が行われるのでそれが女性の人気を集めていると考えている。

④ 30 代の専門職女性を巡る状況

若手女性技術者が仕事を継続していく上でどのような困難があるのか。伝統的に男性領域と認識されていた技術分野でキャリアを積む女性の現状はどのようなものか。それを明らかにするため工学部卒で現在、モトローラ・スペイン技術サポート部でエンジニアとして働くノエミ・サンチェス・カストロさん（Noemi Sánchez Castro）⁹⁴（30 代、独身、子供なし）からスペインの若い女性の労働意識、企業の両立支援策と女性の昇進に関する問題について話を伺った。

a) 30 代の女性の仕事・結婚観について

ノエミさんは入社して今年で 9 年目を迎え、今の仕事に満足しているが、毎日を単調に感じることもあるという。将来は経営面に関わる仕事もしたいが実現は難しいと思っている。同僚とは家族のような良い関係。将来の展望について「結婚となると仕事か家庭かの

⁹⁴ ヒアリング調査日時：2010 年 1 月 21 日 19：00～20：00 マドリッドにて

二者択一になるかもしれないが、自分が子育てをする頃には両立が可能な時代になって欲しい。実際、妊娠中の私の友人はその事実を隠して面接試験に臨んでいる。」と、現実の厳しさを漏らした。

b) 企業内における男女格差

彼女が所属する技術部門の男女比は7:3で、管理職は男性が独占。人材部長は女性だが、大学で心理学を専攻する女性が多いからでは、と彼女は分析している。学生時代は工学部などの技術関係の学部は男子学生が多く、工学部の彼女のクラスでも男子60名中、女性は4名と少数であったという。

また昇進における性差別は序々に改善されているものの、同じ仕事をしていても昇進は男性が有利と漠然と感じている。そのため「いつも女性は男性よりも優秀であることをアピールし続けなければ」ならずいつも緊張状態が続くという。男女の賃金格差はスペイン企業では存在するかもしれないが、外資系の彼女の会社では原則的に存在せず、同一労働同一賃金の傾向が守られているという。逆に会社内部には男女共同参画室や保育所はなく、労働組合も2年前に誕生したばかりであり外資系ではあるが女性参画のための組織的な活動は活発でないという。スペインの企業では保育所だけでなく従業員向けのビリヤードなどの娯楽施設を擁する所もあるという。数年前、ある女性社員から性差別の告発があり会社内に倫理委員会が立ちあがったが、どのような処理がなされたのか不透明。しかしその後一変して会社の女性社員に対する扱いが神経質になったと言う。「私も以前は頻繁に海外長期出張を男性と同じようにこなしていたが最近はその機会がすっかり無くなった。」と感じこれも間接的性差別の表れだと批判した。

c) 企業の両立支援策について

ノエミさんにはまだ結婚、出産の予定はないが、「病気の子供を保育所に迎えに行くのはいつも同僚（女性）で、さらに残業すればベビーシッターに延長料がかかる。」と育児中の女性同僚の姿に接し両立は困難だと感じている。早退者が出た時は、基本的に同じ業務の担当者がカバーするが、長期化の場合は全員で業務を分担している。「幸い私の会社では妊娠や育児の為に早退制度を悪用する人は皆無。他では嘘をつき月に7回も途中外出する者もいる。」。政府の調査では父親育児休暇の申請も制度導入から取得率が1.5%から77%近くに増大したが（資料編参照）、彼女の職場でその制度を取得した者はほとんどいないという。「育児ではなく有給につられての申請が大部分ではないか。」と父親育休制度の有効性についてノエミさんは疑問を抱いている。

女性研究所のホセ・ルイスさんも「産休を取る男性が少なれば取りにくい、大人数になったら心理的に申請しやすくなったのではないか。管理職の男性の大多数は休暇取得が昇進に悪影響することを恐れて取らないが、一般的には有給が貰えるのでそれで申請す

る人が多いと思う。」と父親休暇申請者は増えたものの、実質的にどれだけ子育てに貢献しているのか未だ不透明であると述べた。

d) 就業時間と非正規雇用

ノエミさんの労働時間は社則によると月一木は 8 時 45 から 18 時 15 分、金曜日は 15 時 15 分、夏期は 16 時 45 分までで、金曜日は余暇の時間を十分に取れるようになっている。しかし現実的に一度も夏時間を取得したことがないと嘆く。フレキシブルな勤務時間で、週当たりの労働時間が 40 時間を超えた場合、一時間半遅く出勤することも認められている。しかし超過勤務手当は無いと不満。顧客サポートという仕事柄、深夜 12 時から早朝 4 時の深夜勤務もあるが、その場合の深夜手当、超過手当は支払われ、業務負担も男女平等に分担されている。また在宅勤務も可能であり自宅で顧客の電話を受けサポートする。

採用については、一般的に正社員への道は 6 か月の試用期間、一年目までは非正規として働き、その後正式に正社員採用となるという。非正規社員にもボーナスや有給が出るが派遣社員には出ない。また最近、解雇費用節減の為、外部委託業務が増えてきているという。

① 労働組合と女性参画

最後にスペイン有数の労働組合である労働者総同盟 (Unión General de Trabajadores 略称 UGT) の平等事務局 (Secretaría de Igualdad) 職員のヌリア・マンサーノさん (Nuria Manzano)⁹⁵からスペインの高い GEM 指数の原因を探るべく、2007 年平等法下の職場の両立支援策や、男女参画推進における労働組合の新しい役割について話を伺った。この平等事務所は女性問題だけでなく移民や障害者などの平等参画の問題も扱っている。またスペインにおける労働組合の社会的役割も大きく、政府、企業、組合間の三者間協議 La mesa de diálogo social (対話テーブル) を通し、政府や経営者に労働者の権利を主張しつつ政治にも強く影響力を持っている。

a) スペイン両立支援策の問題点

ヌリアさんはスペインの女性社会進出にとって社会面と労働面での二つの大きな変化が重要であったという。社会面で一番重要なことは 2007 年の平等法成立であるが「家庭とキャリアの両立に効力があつたか」というと一概にそうと言えない」と断言。「まだまだ多くの働く女性は仕事か家庭かの選択を迫られている。また仕事を選択したとしても個人生活を犠牲にしているのが現状。」と厳しく現実を直視している。しかし社会労働党政権の女性参画推進運動の努力は評価している。

労働面でも出産・育児支援の法制度が整ってきているという。以前から存在した出産休

⁹⁵ ヒアリング調査日時：2010 年 1 月 22 日 11:30~13:00 UGT(マドリード)にて

暇（資料編参照）もその一つでそれは同性婚カップルや養子縁組の際にも認められている。父親の育児休暇制度も成果を上げているとするが「男性がもっと積極的に家事・育児に関われば、女性の仕事と家庭の両立が可能になる」と、男性の平等な家事分担が働く女性のワークライフバランスのために必須であることを強調した。

その他の両立支援策についても労働者憲章（Estatuto de Trabajadores）でかなりの権利が認められていたが、2007年平等法によりその期間や権利などが拡大したという。例えば育児休暇期間の2年へ延長、出産後の9ヶ月間の一日1時間の授乳時間（会社との交渉で累積取得も可能）、また妊娠中、出産講習、診察の為に職場を一時的に離れることも認められているという。さらに職場の健康維持も労働者の権利として認められ、妊婦にとって危険な仕事内容、職場であれば配置転換の義務がある。休職も病人や高齢者の介護などにも適応可能であり無給だが最高3年間取得できる。2年間は勤続年間として計算され、復職研修コースが義務化されると詳しく説明してくれた。

b) 男女参画推進における労働組合の新しい役割について：「平等プラン作成」支援

ヌリアさんは250人以上の企業への労使間団体交渉（negociaciones colectivas）による男女機会均等プラン作成の義務化を2007年平等法の「一番の目玉」とした。この平等プランにより「クリスタルの天井」や賃金格差などの女性の就業や昇進を阻む様々な直接、間接差別を取り除くことが目的だという。「法律では250人以下の企業は義務化されていないがすべての企業にプランを作成してもらうよう努力する。」と抱負を述べた。

そのため彼女の所属するUGT 平等事務局は『企業における平等プラン作成の手引き（Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas）』を作成し、各企業の労働組合代表選挙で選ばれたUGT 選出の代表委員や下部組織の業種別連盟（Federación）の平等事務局等を通して指導していくという。「UGT はすべての企業に男女平等プランの作成を呼び掛ける。労働者に対しては、団体交渉における交渉内容やそのノウハウを教えたり、就業時間後の研修制度なども、育児・家事を担う女性にとって機会均等差別になる場合があることなどをきめ細かく指導していくつもりだ。」と述べた。平等プラン作成は「1. 企業による自己診断、2. 機会均等目標と方策の制定、3. 実施・評価」の3つの段階を踏む。「最終的に評価で終わるのではなく問題点を改善、修正することが成功のカギ」と語った。

c) 男性上層部の意識改革の必要性

ヌリアさんによると失業や育児など両立支援についての業種別の包括的な調査は未だ行われていないという。メディア等の専門職の失業率も雇用形態の多様化や長時間労働もあり把握が困難という。

しかし両立支援取得率に関しては業種別というより職階による差が大きいと考えている。「職階が上がるほど女性の両立支援申請が減り、男性の上層部に至ってはそれさえ行わな

い。女性上層部が育児休暇などを取得した場合、「だから女に責任のある仕事を任せられない」となる。組合も父親休暇の必要性を上層部に説明しているが、あまり理解を得られていない。」と現状を語った。

また「約 10%の父親は、父親休暇の権利があるのに取得しない。すでに今の取得率は高いと思われるかもしれないが、父親は全員取るべき」と父親育休の必要性を強調。労働時間短縮に否定的な一部の企業では育休を取得しないよう働きかけている所もあるという。労働組合としても男性の両立支援取得率を伸ばすために積極的に訴えていくと。」決意を示した。

d) 女性の意思決定機関の参加について

労働組合における女性の意思決定機関の参加は UGT が一番高く、2007 年平等法により役員会などの意思決定機関における男女比が 4 割から 6 割とするクォータ制が定められ、その導入が難しい中でも 40%台は達成されているという⁹⁶。逆に従来から女性の参加率が少ない業種へのクォータ制は逆差別になる可能性があるという批判も多いが、UGT は意思決定機関の男女比同率が達成されない限り、職場における実質的な男女共同参画は実現しないと考えている。「公共機関、民間とも上層部がすべて男性で占められていたとしたら女性の昇進は難しい。意思決定機関における男女同率が達成できない間はクォータ制度などによる比率の義務化が必要である」と述べた。

(2) 日本への示唆

以下、調査編資料やヒアリング調査の結果、筆者のスペインでの滞在経験などを踏まえ、我が国のさらなる女性の専門職への参画のために参考になる点を幾つか述べてみたい。当然、両国間には歴史、社会、文化的な差異が存在し、スペインの方策が有効であるからそのまま日本に当てはめるのは難しいかもしれない。しかし歴史的にも「男性は仕事、女性は家庭」という伝統的性役割意識が根強いスペイン社会は我が国と共通する点も多く、興味深いデータを提供してくれた。しかしスペインの男女共同参画への本格的な取組が開始されてから日が浅く、その成果はまだ具体的な形で表れていないのが現状であり、その有効性を検証するためには今後の長期的な経過観察が重要である。

このようなことから、今回の調査においては有効な具体例の提示というよりも、スペインの男女共同参画社会や女性専門職の活躍の障害となっている様々な問題が主に色濃く浮き彫りにされた。ヒアリング調査を終え強く感じたのは、スペインにおいて長い時を経て

⁹⁶ 女性研究所 HP によると 2007 年の UGT 内の女性組合員率 (33.35%)、執行委員会女性構成員 (Comisión Ejecutiva federal) (13 人中 46.15%、CCOO (労働者委員会) は 29.3%)
http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/mujeres/cifras/poder/poder_economico.htm

今やっと男女共同参画や両立支援策の法律は整ったが、実際これらの権利が現場で十分行使されていない現実と、また女性の仕事と家庭の二重負担（Dobre jornada）と女性の管理職昇進の困難「クリスタルの天井問題」という二つの障害が女性の活躍を大きく阻んでいることであった。

① 仕事と家庭の二重負担（Dobre Jornada）

スペインにおいて未だに育児・家事・介護は、祖母や移民女性を含む多くの女性達の無償・低賃金労働に支えられているのが現状だ。またさらに深刻化する少子化、高齢化問題の中、国の社会福祉制度の欠陥をカバーするべく二重三重の責任や労働（「Dobre Jornada」二重労働）を強いられてきた彼女達の疲労も限界に近付いている。また特に個人の継続的な努力、不規則で長い就業時間を強いられる研究者、医療、メディア関係の女性専門職、中でも結婚、出産、子育て期間と重なる30代の女性のキャリア形成、職務の継続を阻む大きな障害となっている。またこの30代の年齢層がヒアリング調査でも話題となった「鉄型」（スタート時点では女性比率が高いが、職階が上がるにつれ逆転現象を起こす）の分岐点となっていることから、女性専門職の参画を支援するためにはこの30代の女性の「Dobre Jornada」を軽減する工夫が必要になる。スペインでは父親独立育児休暇の法整備がなされその結果、取得率も80%近くに上昇したが、有給であることから実際どこまで父親が育児に積極的に関わっているかという実質的な成果は未知数であり、今後の追跡調査が待たれる。我が国も「子ども手当」などの給付制度を導入する際に、実質的効果を上げるための良い方策を考える参考になるのではないか。さらにスペインにおける「二重労働」問題は、子育て世代だけでなく身内等の介護や孫の世話を携わる中高年の女性に重くのしかかっており、心と体の健康に重大な悪影響を与えていることが理解できた。日本でも多くの中高年の女性が介護や孫の世話を担っておることから同様の危険が潜んでいるように思われ、中高年女性の心と身体のケアにも特別な配慮が求められると思う。

② 「クリスタルの天井」問題

今回、ヒアリング調査にご協力いただいたすべての方々から出てきたもう一つのキーワードとして「クリスタルの天井」がある。「二重労働 dobre jornada」を軽減し子育て世代の女性専門職の両立支援を図るよりも「クリスタルの天井」を打破して管理職への女性登用を進めることにより強い困難を感じた。なかでも男性上層部の強い伝統的性役割意識が一番の障害となり、彼らの女性管理職登用に対する意識が変化しない限り、いくら法律が整備されたとしても事態の好転は望めない。スペインの社会労働党政権はこの問題をいち早く認識し、「クリスタルの天井」を打ち破るため、政府主導で大臣職の男女同率や、2007年平等法で選挙名簿や公共民間の役員会などへのクォータ制を導入、意思決定における女性の参画を推し進め、一定の効果を上げている。だがヒアリング調査で話題となったマラ

が大学の女性学長の例のように、組織自体が旧態依然としていけばいくら優秀な女性が組織のトップに就任しても本来の実力を発揮できない。これは日本がこれからトップ層への女性の参画を進めていく上で良い「反面教師」になると思う。今回調査対象となった3つの専門職の中でも「医療分野」で若手を中心に女性の参画が進んでいることが分かった。これはやはり大学で医学部に進む女性が増大（約80%）していることが大きな原動力になっていると思われる。我が国でも女性指導者育成、増加策を考える際に、それを支える女性中間管理職層や将来を担う若手の母集団の底上げ、そして全構成員の意識改革が大きな課題になると思う。

またスペインでは労働組合が政府、雇用者、労働者の仲立ちとして大きな役割を果たしており、2007年平等法でも団体交渉を通して企業の男女平等参画プラン作成に大きな影響力を持つようになった。このような労働組合との関わり方とその有効活用は我が国の職場の男女平等参画意識を高めるためにも極めて参考になると考えられる。

③ 「仕事＝人生」から「生活のための仕事」への意識改革（ワークライフバランス）

スペイン人との会話で必ず話題になることの一つとして「日本人の勤勉さ」であり「日本人は“Vivir para trabajar”（働くために生き）、スペイン人は“trabajar para vivir”（生活するために働く）」とよく口にされる。今回のヒアリング調査対象者からも短い滞在期間で複数の面接（夕食時も含め）をこなす我々の働きぶりに触れ「さすが日本人。スペイン人だったらこの時間帯は家でリラックスしているのに。」と驚かれ、あらためて両国間における仕事観の違いを痛感した。そう考えると我が国の男女間の家事労働の不公平な分配は、長時間労働に代表される生活における仕事の占める割合の多さが問題となっているのではないか。いくら男性が家事や育児参加を積極的に望んでいたとしても、超過勤務による疲労、深夜帰宅、自宅への仕事の持ち込み等で実現は難しいのが現状といえる。女性の両立支援の前提として、男性も含めた我が国全体の超過勤務の解消や働き方の改善が求められるのではないか。スペインで父親の育児休暇の取得率が短期間に向上したのは、以前から働く男性のワークライフバランスが良好であったことが一因であると考えられる。現実にスペインの街頭では乳母車を押したり、保育園に子供を迎えに行く父親の姿が日常化しており、また休日の余暇を一家で楽しむのはもちろん、ウィークデーでも夕方買い物に出かける家族もよく見受けられる。我が国の父親も超過業務の減少を達成することにより子育てや家事労働に費やす時間と心の余裕が生まれるのではないか。

日本でも平成19年に「仕事と生活の調和憲章」と「仕事と生活の調和促進のための行動指針」を策定、翌年には内閣府に「仕事と生活の調和促進室」が設置され「カエル！ジャパン キャンペーン」等のワークライフバランスの推進活動が開始された。また厚生労働省も「父親のWLB(ワークライフバランス)応援サイト」を開設し、男性の仕事と育児の両立に関しての情報を提供している。今後その成果が期待されるが、どこまで雇用者や働く男性の意識に訴えることができるかがカギとなるだろう。特に伝統的な性別役割分業の考

えが根強く、また高度経済成長期に会社の為に身を粉にして働いてきた年齢層に、家庭や趣味などの私生活の充実が、結果として生産性の向上につながることを強くアピールする必要がある。日本でも終身雇用制度や年功序列制度が崩壊したといわれて久しいが、現実では依然、上司や管理職の圧力が強く、父親育休を取りたくても上司の反発を恐れて申請を諦める者も多いと思われる。日本ではスペインと同様にまずは上層部の理解を得て、トップダウンもしくは中間管理職による育休、フレックス制、時短制度などの両立支援取得の推進を勧めるのが有効ではないかと考える。

④ ジェンダー研究・教育の推進

今回のヒアリング調査に参加して、今まさに男女共同参画社会実現に向けて動き出しているスペイン社会全体の躍動を実感した。平等省女性研究所、科学技術革新省などの政府機関のみならず、労働組合や大学、企業の現場でお会いしたすべての女性達は活気に満ちあふれ、我々の調査にも熱心に協力してくれた。男女共同参画政策やジェンダー研究に携わる方々の強い使命感と堂々と誇りをもって仕事に打ち込む姿にも感銘を受けた。その背景としてスペインの大学におけるジェンダー学の認知度が上がっていることがある。法律、経済、社会学、歴史学、文学、医学などの多方面からの学際的アプローチがなされ男性研究者の数も増加し、大多数の大学内にもジェンダー学や女性学の修士、博士課程、研究所、セミナー、グループが存在している。また研究者間の連携も緊密であり女性学、ジェンダー学の大学間のネットワークとして「大学における女性学ネットワーク AUDEM」(Asociación Universitaria de estudios de las mujeres <http://www.audem.com/>)や研究分野では「スペイン女性史学会 AEIHM」(Asociación Española de Investigación de Historia de las Mujeres、<http://www.aeihm.org/>)が中心となってジェンダー研究普及のために貢献している。2007年の平等法(23. 24. 25条)やその「戦略プラン」において大学におけるジェンダー教育、研究の推進が重点化され、各大学のジェンダー研究者が中心となってすべての大学の学士課程カリキュラムにおけるジェンダー学の必修化を広く訴えている⁹⁷。

一方、我が国ではジェンダー研究や女性学に対する社会的認知度は低く、ジェンダー研究者に対する偏見も根強い。研究者も周囲の「風当たり」に必要以上に敏感となり及び腰になっている感がある。それが結果として日本のジェンダー研究さらには男女共同参画実現を阻む大きな障害となっているのではないかと。我が国のさらなるジェンダー研究、教育への公的な奨励、推進が必要になると考えられる。

⁹⁷ <http://www.audem.com/documentos/Estudiosdegenero.pdf>

参考文献

- ・ 外務省ホームページ <http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/spain/data.html>
- ・ 厚生労働省 (2010) 『平成21年人口動態統計の年間推計』
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/suikai09/index.html>
- ・ 内閣府男女共同参画局(2009)「男女共同参画社会の実現を目指して (改訂版)」
<http://www.gender.go.jp/pamphlet/pamphlet-main/index.html>
- ・ 碓順治編 (2008) 『スペイン』 河出書房新社
- ・ 経済協力開発機構 (OECD) 編著、高木郁朗監訳(2009) 『国際比較：仕事と家族生活の両立—OECDベイビー&ボス総合報告書』 明石書店
- ・ 柴山恵美子、藤井治枝 (2005) 『世界の女性労働—ジェンダー・バランス社会の創造へ』 ミネルヴァ書房
- ・ 富士谷あつ子、伊藤公雄 (2009) 『日本・ドイツ・イタリア超少子高齢社会からの脱却—家族・社会・文化とジェンダー政策』 明石書店
- ・ 丸尾直美、川野辺裕幸 (2007) 『出生率の回復とワークライフバランス：少子化社会の子育て支援策』 中央法規出版
- ・ 村上直久(2009) 『EU情報事典』 大修館書店
- ・ G・エスピノサ・アンデルセン (2008) 『アンデルセン、福祉を語る - 女性・子供・高齢者』 NTT 出版
- ・ Instituto Nacional de Estadística (INE) (国立統計所)(2004) *Encuesta de empleo del tiempo 2002-2003* (『時間の使い方についてのアンケート 2002 - 2003』)
http://www.ine.es/daco/daco42/empleo/empleotiempo03_nacional.pdf
- ・ Instituto Nacional de Estadística (INE) (国立統計所)(2008) *Encuesta de migraciones Serie 2006-2008* (『移民に関するアンケート 2006 - 2008』)
<http://www.ine.es/jaxi/tabla.do?path=t20/p311/2006-2008/l0/&file=01010.px&type=pcaxis&L=0>
- ・ Instituto Nacional de Estadística (INE) (国立統計所)(2009)、*Mujeres y hombres en España 2009* (『スペインの女性と男性 2009』)
<http://www.ine.es/prodyser/pubweb/myh/myh09.pdf>
- ・ Instituto Nacional de Estadística (INE) (国立統計所)(2010)、*Movimiento Natural de la población 2008* (『人口自然動態 2008』)
<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft20%2Fe301&file=inebase&L=>
- ・ Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) (高齢者社会保障研究所) (2005) , *Cuidados a las Personas Mayores en los Hogares Españoles* (『スペイン家庭における高齢者の介護』)
<http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/imserso-cuidados-01.pdf>

- LÓPEZ DIEZ, Pilar (2005), *Segundo Informe, Representación de Género en los Informativos de Radio y Televisión* (『第二報告書、ラジオ、テレビ報道番組におけるジェンダーの表象』 Madrid: IORT (スペイン公立ラジオテレビ研究所), RTVE (国営ラジオテレビ放送) <http://www.rtve.es/oficial/iortv/SegundoInforme.pdf>
- MESA MONTES, Margarita Josefa (2005), “*Mujeres de la Radio en Málaga, memoria sonora(1964-2005)*” (「マラガラジオ局の女性達：音の記憶 (1964 - 2005)」) Trabajo de investigación para optar al D.E.A (マラガ大学博士提出資格 (DEA 論文) . 2005
- MUNSÓ CABÚS, Juan (1988) *Escrito en el aire: 50 años Radio Nacional de España*, (『スペイン国営ラジオの 50 年』) Madrid: RTVE (国営ラジオテレビ放送)
- Ministerio de Educación y Ciencia (MEC) (文部科学省) (2007), *Académicas en cifras 2007* (『数字で見る女性研究職 2007』) <http://www.uned.es/rectoras/2007-academicas-en-cifras.pdf>
- Ministerio de Igualdad(平等省) (2009), *INFORME-BALANCE 2 años de aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (『実質的男女平等組織法 (2007 年 3 月 22 日) 施行から 2 年を経て：報告と検証』)
- Ministerio de Igualdad(平等省) (2007) *Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2008-2011)*(『男女平等戦略的計画 (2008-2011)』)
- Ministerio de Sanidad y Consumo (MSC) 医療消費省(2008), *Informe Salud y Género 2006, las edades centrales de vida*, (『健康とジェンダー報告書 2006 : 中高年の生活』) <http://www.msc.es/ciudadanos/proteccionSalud/mujeres/docs/informeSaludGenero2006.pdf>
- Ministerio de Sanidad y Consumo (MSC) 医療消費省(2009), *Informe Salud y Género 2007-2008 mujeres y hombres en las profesiones sanitarias*, (『健康とジェンダー報告書 2007 - 2008 : 医療の雇用における女性と男性』), http://www.msc.es/ciudadanos/proteccionSalud/mujeres/docs/informeSaludGenero2007_2008.pdf
- OECD(2008), *Employment Outlook* <http://www.oecd.org/dataoecd/54/57/40846335.pdf>
- LAHERA FORTEZA, Jesús, “Fomento y mejora del empleo de la mujer”(「女性雇用の推進と改善」), QUINTANILLA NAVARRO, Beatriz(2009), *Igualdad de género y relaciones laborales*(『ジェンダー平等と雇用関係』), Ministerio de Asuntos Sociales(労働問題省)

第5章 アメリカ合衆国

I. 調査編

1. 男女共同参画社会を形成するための取組

(1) 男女共同参画に関する基本法制

アメリカ合衆国における男女共同参画に関する基本法制は、女性を取り巻く社会的、経済的、政治的要素が複雑に絡み合いながら形成されてきた。通常、女性運動を含む市民運動は草の根レベルから始まり、その後、州、連邦レベルと議論が拡大することが一般的であり、連邦法の制定までには長い期間を要することが多い。

アメリカ合衆国における女性運動は、1840年代頃から高まりを見せた黒人奴隷制度廃止運動と連動する形で始まった。1848年ニューヨーク州において、初めて女性の権利に関する会議が開催され、男女平等を求める声明が発表された。また、これを機に女性の参政権獲得を目指す運動が始まった。しかし、当時、女子教育の推進、禁酒運動等の他の女性運動と比べて「ラディカル」すぎるとされた参政権運動は広範囲な支持を集めることが難しく、半世紀以上後の1920年に合衆国憲法修正第19条1項において性別を理由として投票を拒否または制限することを禁止し、女性の参政権を確保することが規定された。二度の大戦を経て、1960年代に始まった黒人公民権運動に先導される形で、さまざまな側面から社会平等を求める運動が展開され、人種、性別、宗教、年齢、国籍、肌の色に係らず、すべてのアメリカ人が同等の権利を得ることを規定するさまざまな法整備が行われた。参政権を獲得して以降収束していた女性政治運動も、60年代から70年代にかけて勢いを回復し、雇用における男女平等、女性の政治参加、教育機会等、多くの側面から女性の社会参画を促進した。

アメリカ合衆国の男女平等に関する基本法制には以下のものがある。

① 合衆国憲法修正第19条 (19th Amendment to the Constitution)

1920年に批准された合衆国憲法修正第19条において、女性へ参政権が付与された。

② 1961年大統領令10980 (Executive Order 10980 of December 14, 1961 - Creation of the Presidential Commission on the Status of Women)

ジョン・F・ケネディ大統領(当時)が署名した大統領令10980により、大統領に対して女性の地位に関する問題をアドバイスする委員会である「Presidential Commission on the Status of Women (PCSW)」が設置された。1961年のPCSW設置後、米国連邦議会では女性の地位に関する412法案が提出されるなど、PCSWの設置によって議会で女性の参画に関する議論が活性化した。

③ 1964年公民権法第7編 (Title VII of Civil Rights Act)

公民権法第7編は、雇用差別の禁止を規定した連邦の基本法である。第701節～718節の18節から構成されており、人種、皮膚の色、宗教、出身国、性別に基づく雇用差別を禁止する。第705節では、当該法の執行を監督する機関として、機会均等雇用委員会 (Equal Employment Opportunity Commission:EEOC) を設置している⁹⁸。また、同法では、被雇用者が前述の理由に基づく差別を受けたと主張、又は法的措置をとった場合、雇用者が被雇用者を罰することを禁じている。

- 1978年「妊娠差別禁止法」(Pregnancy Discrimination Act)

1978年には、「妊娠差別禁止法 (Pregnancy Discrimination Act)」により公民権法第7編が改正され、妊娠、出産、又は妊娠・出産に係る健康状態を理由とした女性の雇用差別が禁止された。同法により、雇用者は妊婦に対し、他の被雇用者と同等の給与や手当を支給しなければならないことが規定された。

また、同法では、被雇用者が前述の理由に基づく差別を受けたと主張、又は法的措置をとった場合、雇用者が被雇用者を罰することを禁じている。

④ 1963年平等賃金法 (Equal Pay Act of 1963)

1963年平等賃金法は、最低賃金等を定めた1938年労働基準法(Fair Labor Standard Act of 1938)を改正し、雇用主及び労働団体に対して性別に基づく賃金差別を禁止した。しかし、この規定は実質的に同一の仕事に従事している男女を対象としており、女性が大半を占める低賃金労働に従事している場合は、効力がない。2008年には、「賃金公正法(Paycheck Fairness Act)」が下院を通過、2009年1月に成立している⁹⁹。

⑤ 1965年大統領令11246雇用機会均等令 (Executive Order 11246 – Equal Employment Opportunity)

1965年にジョンソン大統領(当時)によって発行された大統領令11246は、政府調達契約者・下請契約者、連邦助成金による建設事業の契約者・下請契約者(連邦政府から年間1万ドル以上の委託を受けている事業者)に対し、人種、皮膚の色、宗教、性別及び出身国による雇用差別を禁じている¹⁰⁰。当該令に基づき、労働省の連邦政府契約遵守プログラム室 (Office of Federal Contract Compliance Programs:OFCCP) が監視機関として設置されることとなった。

また、同大統領令では、政府調達の契約者・下請契約者に対し、雇用機会均等を遵守するために、アファーマティブ・アクション・プログラム(AAP)を作成することを義務付けている。アファーマティブ・アクション実施の対象となるのは、従業員数が50人以上か

⁹⁸ 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ーオランダ王国・ノルウェー王国・シンガポール共和国・アメリカ合衆国ー」p150、2008年

⁹⁹ 内閣府、2008年

¹⁰⁰ アメリカ労働省連邦政府契約遵守プログラム室ホームページ
<http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/fs11246.htm>

つ 5 万ドル以上の政府委託事業を受託している企業であり、これらの企業はアフーマティブ・アクション・プラン（AAP）を策定しなければならない。アフーマティブ・アクション・プランは、当該企業において女性や民族的少数派の参画を阻害する要因を分析するのに貢献していると考えられており、仮にアフーマティブ・アクション・プラン策定の段階で何らかの課題が明らかになった場合は、プランの中でそれらの阻害要因を削減させるための対応策の詳細を規定することとなっている。アフーマティブ・アクション・プランには、女性や民族的少数派の雇用促進、トレーニング等が含まれており、他の従業員と同等の環境で働くことが出来るような配慮を取り入れることが求められている。

アフーマティブ・アクションが適切に実施されているかの評価は労働省の連邦政府契約遵守プログラム室（OFCCP）が実施している。OFCCP は事業者に対し定期的にアフーマティブ・アクションの実施状況に関するレビューを行っており、人事、給与、その他の労働契約上の記録を確認する。

なお、アフーマティブ・アクションでは、性別のみならず人種の多様性 (ethnic diversity) の確保も課題のひとつとなっている。女性の中でも黒人やヒスパニック系の女性は更に進出が遅れていることから、アフーマティブ・アクション・プランでは人種面の平等の配慮も求められる。

⑥ 1993 年家族・医療休暇法 (Family and Medical Leave Act of 1993)

同法は、男女を問わず、家族や医療のための無給休暇制度を定める法律である¹⁰¹。同法は従業員数が 50 名以上の企業の雇用者に適応される。また、被雇用者は、同一の雇用者の下で最低 1 年間、直近の 12 ヶ月の間に 1,250 時間以上勤務していなければならない。これらの条件を満たす場合、以下のケースにおいて 12 週間の無給休暇を得ることが出来る。

- 妊娠、出産及び育児
- 養子の受入れ
- 深刻な健康状態にある近親（配偶者、子ども、親）の世話
- 被雇用者自身が深刻な健康状態にあり勤務が困難な場合

同法によって保障される被雇用者の権利は以下のとおり。

- 12 週間までの無給休暇（連続、もしくは断続的に取得可能）
- 健康保険の継続
- 同じまたは同等の仕事への復帰

同法は 1993 年、民主党のクリントン大統領（当時）が就任後初めて法制化された法律であり、それまで出産育児休暇がなかったアメリカにとって画期的な法律といえる。しかし、無給での休暇となるため、経済的負担は避けられない。民間の健康保険に加盟していれば産休中の給与の一部が保証されるが、この場合保険料負担が高くなるという問題がある¹⁰²。

¹⁰¹ 内閣府、2008 年

¹⁰² ドレクセル大学ヒアリング

現在、議会において有給での出産・育児制度の導入について議論されているが、現段階では審議中であり、有給休暇が実現する目処は立っていない¹⁰³。

2006年のデータによると、アメリカでは55%の母親がこどもの生後6ヶ月以内に職場復帰し、64%が1年以内に復帰している。保育サービスの需給バランスは州、地域によって異なるが、障害児、時間外、地方における保育サービスが不足する傾向にある。

図表 5-1 保育サービス種類と利用人数（2006）

年齢	デイケアセンター		ナーサリー、プリスクール		ヘッドスタート*1		ファミリーデイケア	
	人数(千人)	%	人数(千人)	%	人数(千人)	%	人数(千人)	%
～5歳	1423	12.7	402	3.6	88	0.8	588	5.2
5-14歳	1232	3.2	134	0.3	30	0.1	414	1.1

*1 連邦政府の低所得家庭、身体障害児を対象とする育児支援施策の一つ。

出典：U.S. Census Bureau（2006）、*Who's Minding the Kids? Child Care Arrangements* より作成

なお、専門職への女性の参画について、専門職に特化した法整備は行われていない。医療、研究、メディアの3分野においても個別の法制度は整備されておらず、前述の連邦法が適用される。また、各州が個別に女性の参画について法律等を整備している場合は、それらの適用を受けることとなる。

（2） 国内の推進体制

① 労働省女性局（Department of Labor, Women's Bureau）

1910年ごろから労働者の健康や安全に対する関心が高まり、労働組合の運動が活発化すると同時に、女性の権利、移民女性の労働環境への関心が高まった。その後1920年に女性の社会的地位の向上、労働環境の改善、経済的利益を得られる雇用体系の確保等を目的とし、労働省に女性局が設立された。女性局の局長は大統領から任命される。女性局は他の連邦政府機関と連携しながら女性の賃金、育児休暇、差別撤廃等に関する問題に取り組んでいる。

女性局は女性労働者の地位向上及びエンパワーメントに向けた様々な活動を実施している。1993年には、“Legal Literacy Campaign”を実施、女性が行使できる権利を初等教育レベルの知識でも理解できるようにわかりやすく解説し、女性自身の意識の向上と、エンパワーメントを図った。また、1994年にはアメリカにおいて初となる働く女性を対象とした全国的なアンケート調査である“National Survey on Working Women”を実施した。同アンケートは、選択質問18問と自由記述欄から構成されており、女性に対しクリントン政権（当時）に対する要望を尋ねたところ、45万件の回答が寄せられた。女性からの主な要望は、給与水準・手当の改善、ワーク・ライフ・バランスの確保（家庭内の責任の平準化）、女性に対する意識（リスペクト）の向上に集約される。なお、全国調査実施後、調査結果を補足するため電話インタビューによって同様の趣旨の学術的調査が行われたが、その結

¹⁰³ 労働省所政局ヒアリング

果は National Survey on Working Women とほぼ同様であった。同調査にはホワイトハウスも積極的に関与しており、ホワイトハウスの全面的な支援のもと実施された。1996年には、“The Working Women Count Honor Role Report”を公表、働く女性を取り巻く環境の中で最も重要な課題をピックアップし、民間企業などに提言を提出した。女性局によると、これらの提言に基づき、2009年までに20以上の施策が実施されている。

② ホワイトハウス女性・少女委員会(White House Council on Women and Girls)

2009年3月、オバマ大統領は女性の平等と参画に関する大統領令に署名し、ホワイトハウス内にホワイトハウス女性・少女委員会(White House Council on Women and Girls)が設置された¹⁰⁴。同委員会は、24連邦政府機関のメンバーから構成されており、すべての政府機関において女性問題に取り組むを促進させることを目的としている。設立初年となる2009年は以下の分野について重点的に活動が実施される計画となっている¹⁰⁵。

- 各政府機関に対し、女性の経済状況を改善するための取組推進を指示
- ワーク・ライフ・バランスに係る政策策定に向けた組織評価と政策対話の推進
- 法務省女性に対する暴力対策室(the Justice Department’s Office of Violence Against Women)の副代表と連携し、女性に対する暴力の削減を目指す
- 女性の健康促進のための取組の推進

(3) 女性参画の実態

近年、労働力に占める女性の割合は45%–47%で推移しており、まだ半数には達していない。2009年は景気の低迷から製造業を中心に失業率が高まったが、景気の影響を受けやすい傾向にあるのは男性であり、女性は景気が低迷しても失業する率が比較的少ないことから、2009年の労働力に占める女性の割合は48%前後まで上昇する可能性がある¹⁰⁶。また、ベビーブーマーの早期退職の増加により、労働力に占める女性の比率が高まることも考えられる。なお、職業によっては女性の割合が男性を上回るものもある。代表的な例が会計士(accountant)と監査(auditor)であり、これらの職種は61%が女性となっている¹⁰⁷。

① 経済活動人口

女性労働者数の推移を図表5-1に示す。女性労働人口は公的部門、民間部門共に増加傾向にあり、特に1980年代以降民間部門への女性の参画が進んでいる(図表5-2)。

¹⁰⁴ <http://www.whitehouse.gov/administration/eop/cwg>

¹⁰⁵ ホワイトハウスプレスリリース、2009年3月11日

http://www.whitehouse.gov/the_press_office/President-Obama-Announces-White-House-Council-on-Women-and-Girls/

¹⁰⁶ 正式な統計は2010年4月に公表予定。

¹⁰⁷ 労働省女性局ヒアリング

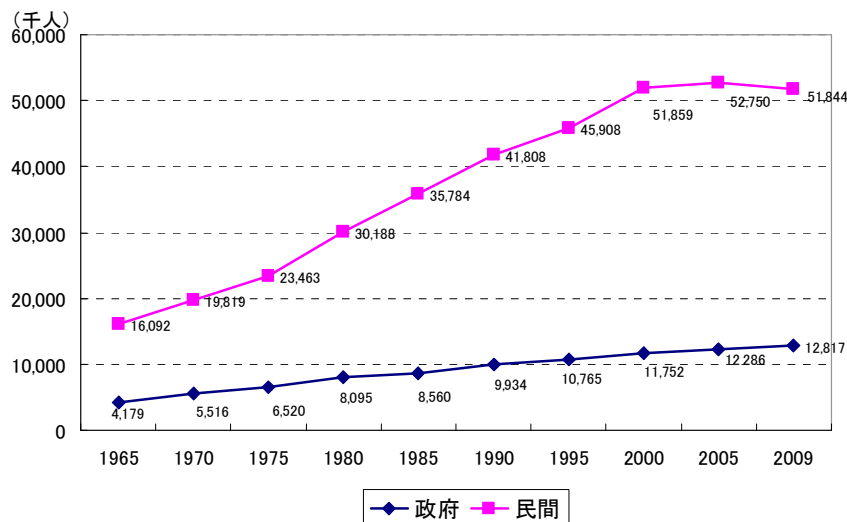
図表 5-2 女性労働者数の推移 (表)

(単位：千人)

年	政府全体	民間		
		連邦	州	市町村
1965	4,179	592	805	2,782
1970	5,516	738	1,145	3,633
1975	6,520	844	1,397	4,279
1980	8,095	1,142	1,651	5,302
1985	8,560	1,283	1,812	5,465
1990	9,934	1,327	2,173	6,434
1995	10,765	1,271	2,330	7,164
2000	11,752	1,145	2,473	8,134
2005	12,286	1,185	2,603	8,498
2009	12,817	1,240	2,628	8,949

出典：U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics ホームページ *Current Employment Statistics (Employment, Hours, and Earnings – National)*より作成 (アクセス日：2010年1月)

図表 5-3 女性労働者数の推移 (グラフ)



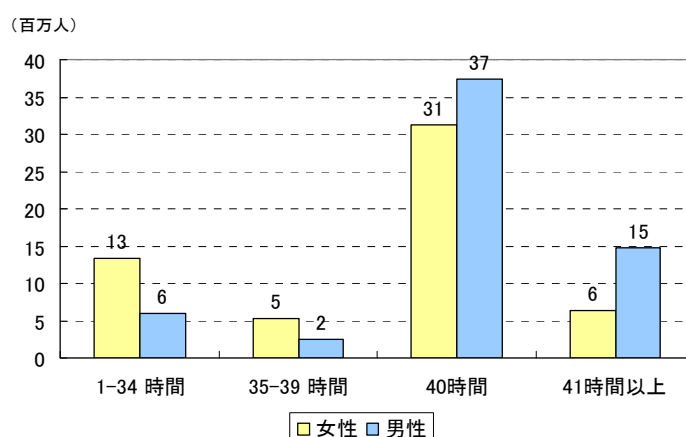
出典：U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics ホームページ *Current Employment Statistics (Employment, Hours, and Earnings – National)*より作成 (アクセス日：2010年1月)

② 労働時間

労働時間をみると、男性と比較し女性は週労働時間が40時間未満の割合が高い(図表5-4)。これは女性のほうがパートタイム(週労働時間が35時間未満)として働いている割合が高い事に起因する。2008年のパートタイム職員の割合をみると、男性が11.1%であるのに対し、女性は24.6%と男性の約2倍となっている¹⁰⁸。

図表 5-4 性別別平均労働時間(2005年)

¹⁰⁸ 労働省女性局、“Employment Status of Women and Men in 2008”、2009年4月



出典：Department of Labor, Bureau of Labor Statistic (2006), *American Time Use Survey* より作成

女性による労働組合は、当初熟練白人男性労働者の権利を守るために形成されたものが多く、非熟練、低賃金就労に甘んじていた労働者階級の女性たちの労働環境を改善する力にはならないことが多かった。1820年代には女性による労働組合も組織されるようになったが、それが政党や議会に対し影響力を持つようになったのは20世紀に入ってから、社会改革が進んだ、いわゆる「革新主義の時代」になってからである。1903年には、ボストンにおいて女性労働組合連合（Women's Trade Union League）が形成され、女性の労働組合の形成に貢献するようになる。女性組合連合は、女性労働者と中流階級の改革派によって構成され、組合の活動資金の支援を提供していた。労働組合は女性の労働環境の向上を目的としており、より安全な労働環境の確保や賃金水準及び福利厚生を改善を求め活動を行ってきた。その後、1929年に発生した世界大恐慌が契機となり、より多くの女性が職に就くようになると、それまで女性に対して認められていなかった労働上の法的権利を求める動きが高まった。

2009年の労働組合加入率は、全体が12.4%であり、男性が13.1%、女性が11.3%と女性の労働組合加入率がわずかではあるが少なくなっている。なお、人種別にみると男女共に黒人の労働組合加入率が高くなっている。

図表 5-5 女性の組合加入状況（2008年、2009年）

属性		2008			2009		
		被雇用者数	労働組合加盟人数*		被雇用者数	労働組合加盟人数*	
合計	加盟率		合計	加盟率			
年齢・性別							
全体	全体、16歳以上	129,377	16,098	12.4	124,490	15,327	12.3
	16歳-24歳	18,705	930	5	17,173	813	4.7
	25歳以上	110,672	15,168	13.7	107,317	14,514	13.5
	25歳-34歳	29,276	3,120	10.7	28,067	2,942	10.5
	35歳-44歳	29,708	3,993	13.4	28,066	3,669	13.1
	45歳-54歳	29,787	4,767	16	29,054	4,551	15.7
	55歳-64歳	17,430	2,887	16.6	17,599	2,926	16.6

	64歳以上	4,471	401	9	4530	425	9.4
男性	男性、16歳以上	66,846	8,938	13.4	63,539	8,441	13.3
	16歳-24歳	9,537	555	5.8	8,555	493	5.8
	25歳以上	57,309	8,383	14.6	54,984	7,947	14.5
	25歳-34歳	15,780	1,750	11.1	14,952	1,633	10.9
	35歳-44歳	15,653	2,307	14.7	14,679	2,077	14.1
	45歳-54歳	14,988	2,608	17.4	14,421	2,492	17.3
	55歳-64歳	8,657	1,525	17.6	8,647	1,536	17.8
	64歳以上	2,230	193	8.7	2,285	211	9.2
女性	女性、16歳以上	62,532	7,160	11.4	60,951	6,887	11.3
	16歳-24歳	9,168	374	4.1	8,619	320	3.7
	25歳以上	53,364	6,785	12.7	52,333	6,567	12.5
	25歳-34歳	13,496	1,370	10.1	13,116	1,309	10
	35歳-44歳	14,055	1,685	12	13,387	1,593	11.9
	45歳-54歳	14,799	2,159	14.6	14,633	2,060	14.1
	55歳-64歳	8,773	1,363	15.5	8,952	1,390	15.5
	64歳以上	2,241	208	9.3	2,245	215	9.6
人種・性別							
白人	全体、16歳以上	105,052	12,863	12.2	101,581	12,330	12.1
	男性	55,197	7,309	13.2	52,691	6,918	13.1
	女性	49,855	5,555	11.1	48,889	5,412	11.1
黒人	全体、16歳以上	15,030	2,178	14.5	14,127	1,966	13.9
	男性	6,809	1,081	15.9	6,257	964	15.4
	女性	8,221	1,097	13.3	7,870	1,002	12.7
アジア系	全体、16歳以上	6,157	653	10.6	5,847	664	11.4
	男性	3,216	310	9.6	3,075	332	10.8
	女性	2,941	344	11.7	2,772	333	12
ヒスパニック	全体、16歳以上	18,572	1,960	10.6	18,034	1,841	10.2
	男性	10,998	1,204	11	10,518	1,108	10.5
	女性	7,574	756	10	7,515	733	9.7

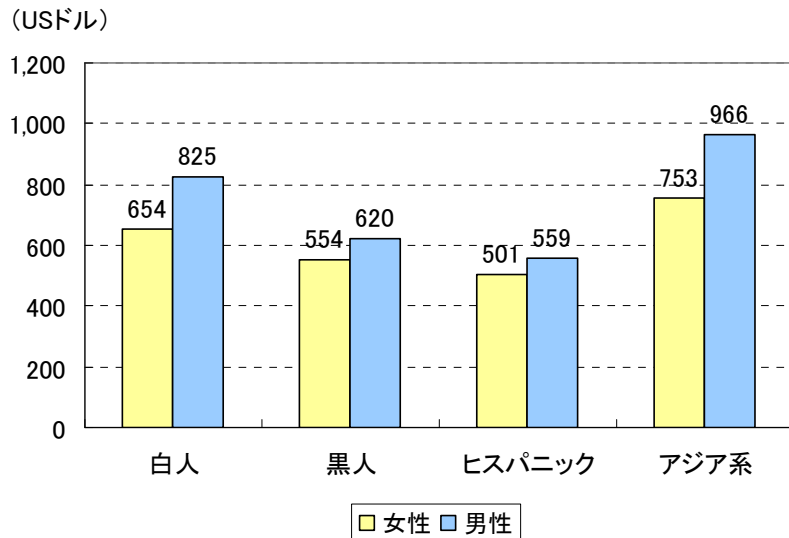
*労働組合もしくは労働組合に類似する被雇用者組織に所属する人数

出典：U.S. Department of Labor (2010)、*Bureau of Labor Statistics, Economic News Release, Union Membership Summary*より作成

③ 給与水準

女性の給与水準は男性と比較し低くなっている。2008年の1週間の平均収入をみると、全人種において女性の平均収入は男性よりも低くなっている。性別によるの差が大きいのはアジア系と白人となっている。黒人とヒスパニック系は平均収入自体が他の人種と比較し低い、男女差はいずれも2割未満となっている。

図表 5-6 人種・性別別の1週間の平均収入 2008年(単位:USドル)(グラフ)



出典: U.S. Department of Labor (2009), Bureau of Labor Statistics ホームページを基に作成 (アクセス日: 2009年12月)

④ 意思決定ポジションに女性が占める割合

管理的職業従事者の男女比を図表 5-7 に示す。ここでは、女性の割合が 40% 台と高くなっているが、現地ヒアリングの際訪問したドレクセル大学によると、意思決定ポジションに女性が占める割合は全職業において 20% 以下となっているとの情報もあり、意思決定ポジションに女性が占める割合は職業によって多様であると考えられる。

図表 5-7 管理的職業従事者の男女従業員比率

年	女性就業者 (千人)	管理的職業従事者 (千人)	
		従事者 (千人)	構成比 (%)
2003	64,404	8,400	42.14%
2004	64,728	8,517	42.09%
2005	65,757	8,689	42.49%
2006	66,925	8,886	41.85%
2007	67,792	9,203	42.65%
2008	67,876	9,412	42.67%

出典: Laborstat ホームページより作成

2. 医療分野への女性の参画

(1) 医療分野における女性の参画の実態

① 女性医師・看護師数

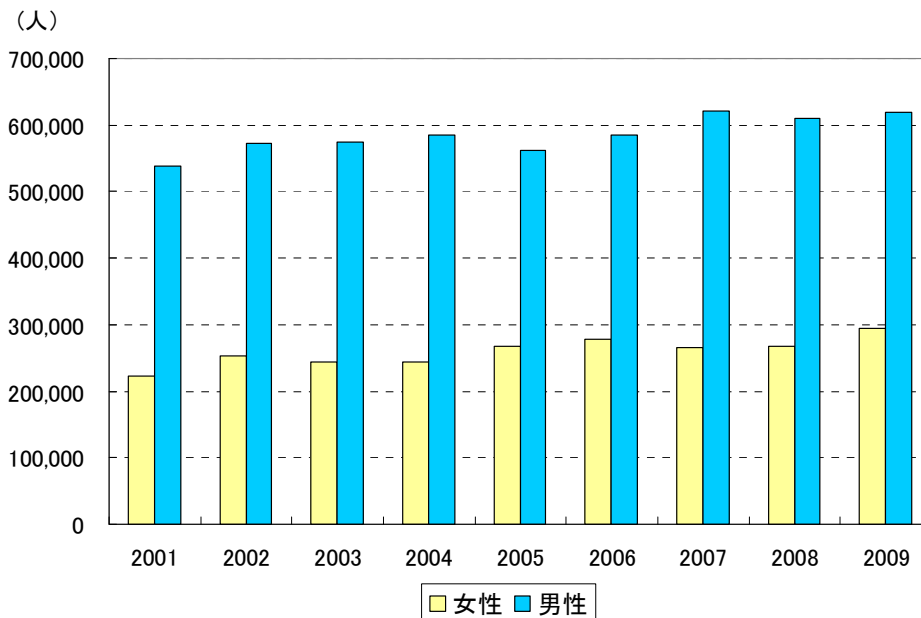
医療従事者のうち女性が占める割合は約3割となっている。看護師においては、女性が9割以上を占めている。

図表 5-8 女性医師数の推移

年	女性比率(%)	女性	男性	全体
2001	29.3%	222,973	538,027	761,000
2002	30.6%	252,450	572,550	825,000
2003	29.9%	244,881	574,119	819,000
2004	29.4%	244,020	585,980	830,000
2005	32.3%	268,090	561,910	830,000
2006	32.2%	277,886	585,114	863,000
2007	30.0%	266,400	621,600	888,000
2008	30.5%	267,485	609,515	877,000
2009	32.2%	294,308	619,692	914,000

出典：U.S. Bureau of Labor Statistic (2009)、*Labor Force Statistics from the Current Population Survey: CPS Labor Force Statistics from the Current Population Survey*, “Physician and surgeons”より作成、

図表 5-9 女性医師数の推移



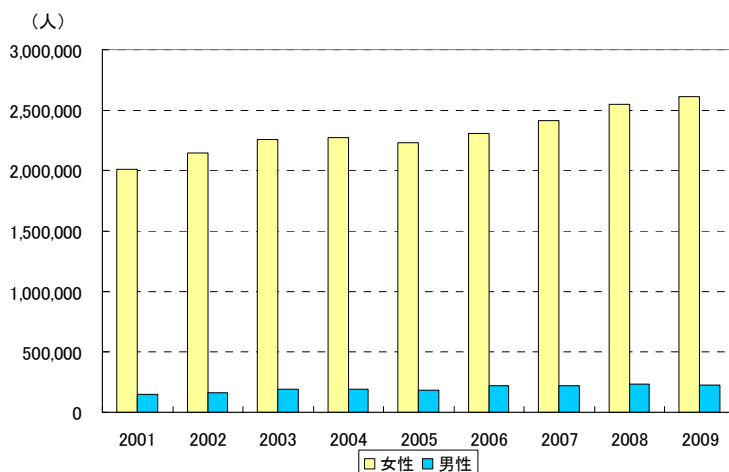
出典：U.S. Bureau of Labor Statistic (2009)、*Labor Force Statistics from the Current Population Survey: CPS Labor Force Statistics from the Current Population Survey*, “Physician and surgeons”より作成

図表 5-10 女性看護師の推移

年	女性比率(%)	女性	男性	全体
2001	93.1%	2,012,822	149,178	2,162,000
2002	92.9%	2,146,919	164,081	2,311,000
2003	92.1%	2,255,529	193,471	2,449,000
2004	92.2%	2,271,808	192,192	2,464,000
2005	92.3%	2,229,968	186,032	2,416,000
2006	91.3%	2,308,977	220,023	2,529,000
2007	91.7%	2,410,793	218,207	2,629,000
2008	91.7%	2,547,426	230,574	2,778,000
2009	92.0%	2,611,880	227,120	2,839,000

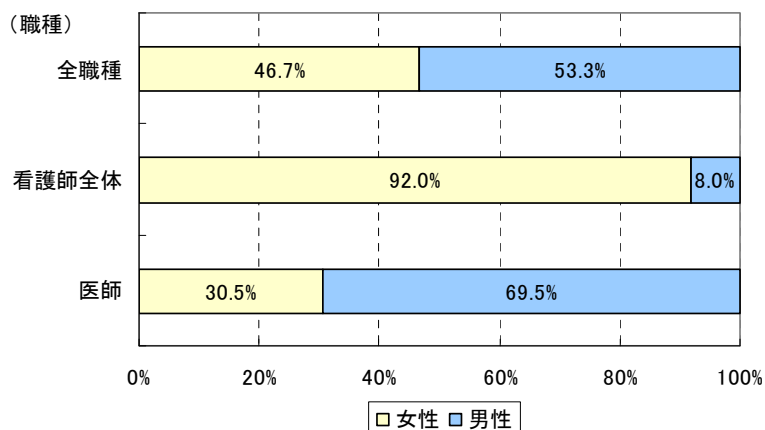
出典：U.S. Bureau of Labor Statistic (2009)、*Labor Force Statistics from the Current Population Survey: CPS Labor Force Statistics from the Current Population Survey*,"Registered Nurse"より作成

図表 5-11 女性看護師の推移



出典：U.S. Bureau of Labor Statistic (2009)、*Labor Force Statistics from the Current Population Survey: CPS Labor Force Statistics from the Current Population Survey*,"Registered Nurse"より作成

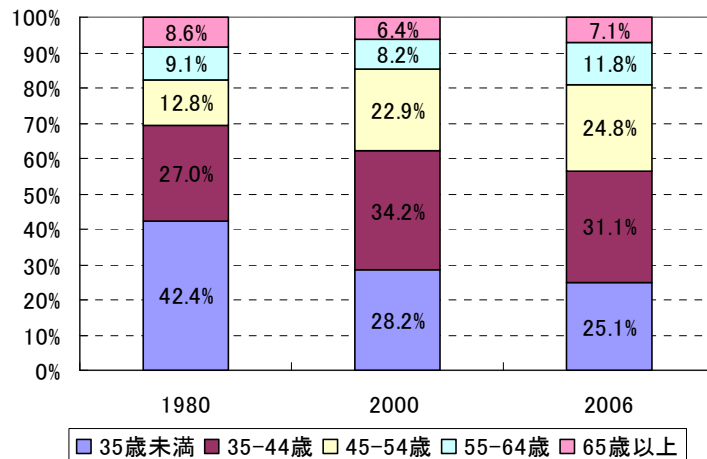
図表 5-12 男女労働者比率 (医師・看護師・全職種) (2008年)



出典：U.S. Bureau of Labor Statistic (2009)、*Labor Force Statistics from the Current Population Survey: CPS Labor Force Statistics from the Current Population Survey*より作成

年齢別女性医師の割合では、1980年には35歳未満の割合が最も多かったのに対し、2000年以降は35歳～44歳の女性医師の割合が最も多くなっている。また、45歳以上の女性医師の割合も増加傾向にある。

図表 5-13 年齢別女性医師の割合

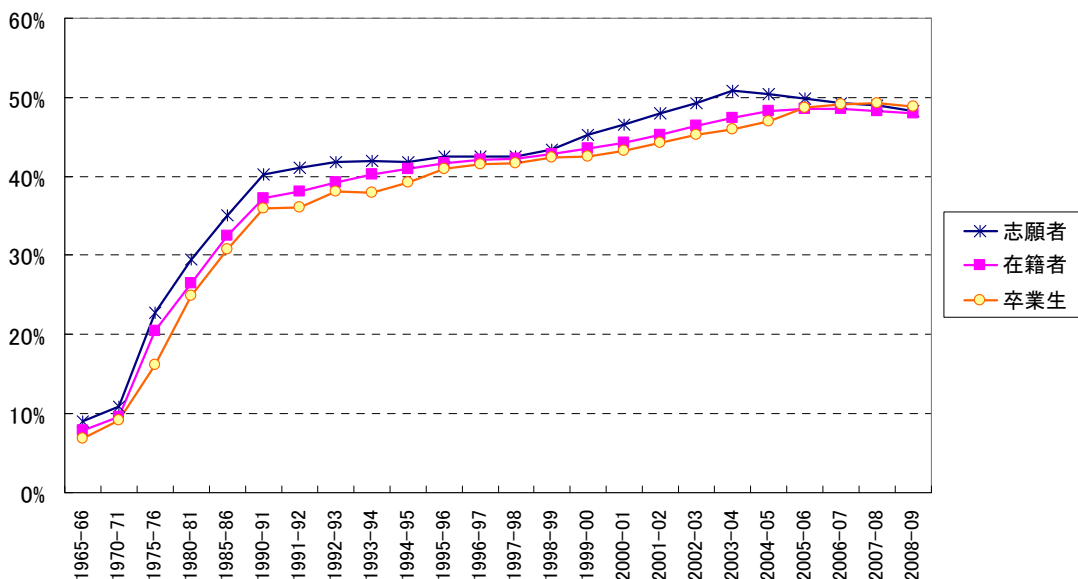


出典：アメリカ医科大学連盟（AAMC）（2009）, *Women in U.S. Academic Medicine Statistics and Benchmarking Report 2008 - 2009*より作成

② 医科大学在籍者・教員に占める女性の割合

医科大学（Medical School）における女性志願者、在籍者、卒業生の推移を図表 5-14 に示す。志願者、在籍者、卒業生は1970年から1990年にかけて急速に増加し、90年代から2009年にかけてはその増加率は緩やかになっている。1965年時点では、医科大学に在籍する女性の割合は10%未満であったが、2009年にはほぼ半数の48%になっている。

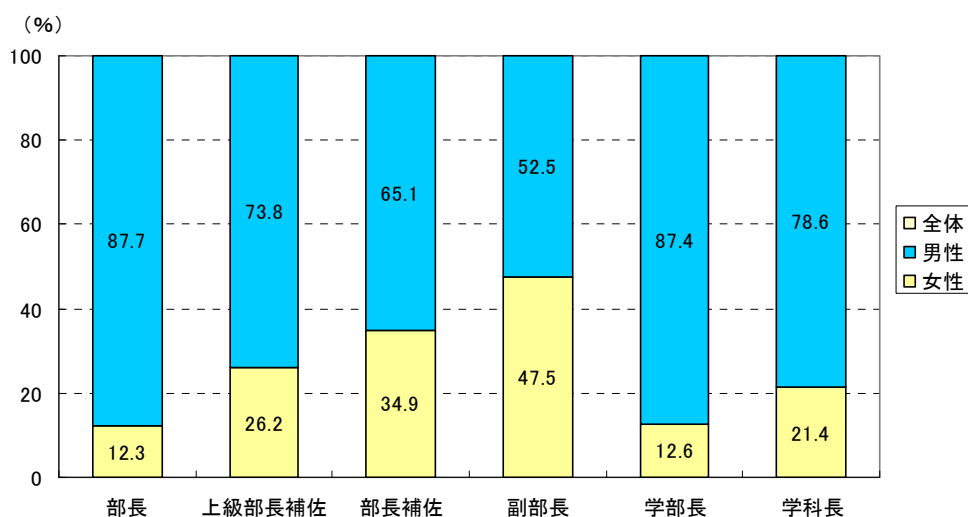
図表 5-14 医科大学における女性志願者、在籍者、卒業生の推移



出典：アメリカ医科大学連盟（AAMC）（2009）, *Women in U.S. Academic Medicine Statistics and Benchmarking Report 2008 - 2009*より作成

医科大学における意思決定ポジションへの女性の参画状況を図表 5-15 に示す。2008 年のデータによると、副部長 (Assistant Dean) のみ、女性比率がほぼ半数となっているが、その他の職階については、いずれも 10% 台～30% 台と低くなっている。特に、部長 (Dean) については女性の割合は 12.3% に留まっている。

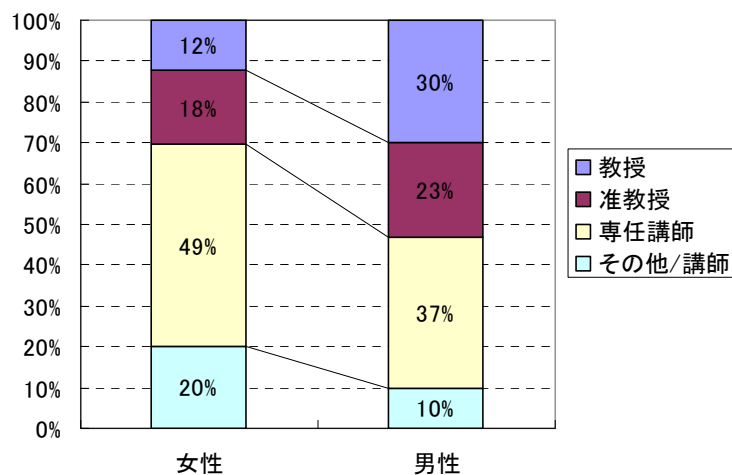
図表 5-15 医科大学における意思決定ポジションへの女性の参画状況 (2008 年)



注) 各項目の原文は以下のとおり；部長 (Dean)、上級部長補佐 (Senior Associate Dean)、部長補佐 (Associate Dean)、副部長 (Assistant Dean)、学部長 (Department Chair)、学科長 (Division/Sector Chief)

出典：アメリカ医科大学連盟 (AAMC) (2009) , *Women in U.S. Academic Medicine Statistics and Benchmarking Report 2008 - 2009* より作成

図表 5-16 医学部の教員の職種 (2009 年)



出典：アメリカ医科大学連盟 (AAMC) (2009) , *Women in U.S. Academic Medicine Statistics and Benchmarking Report 2008 - 2009* より作成

③ 診療科ごとの女性医師・研修医の状況

診療科ごとの女性医師数の推移をみると、1970年代から2006年にかけて、女性医師数が最も多い診療科は内科と小児科となっている。

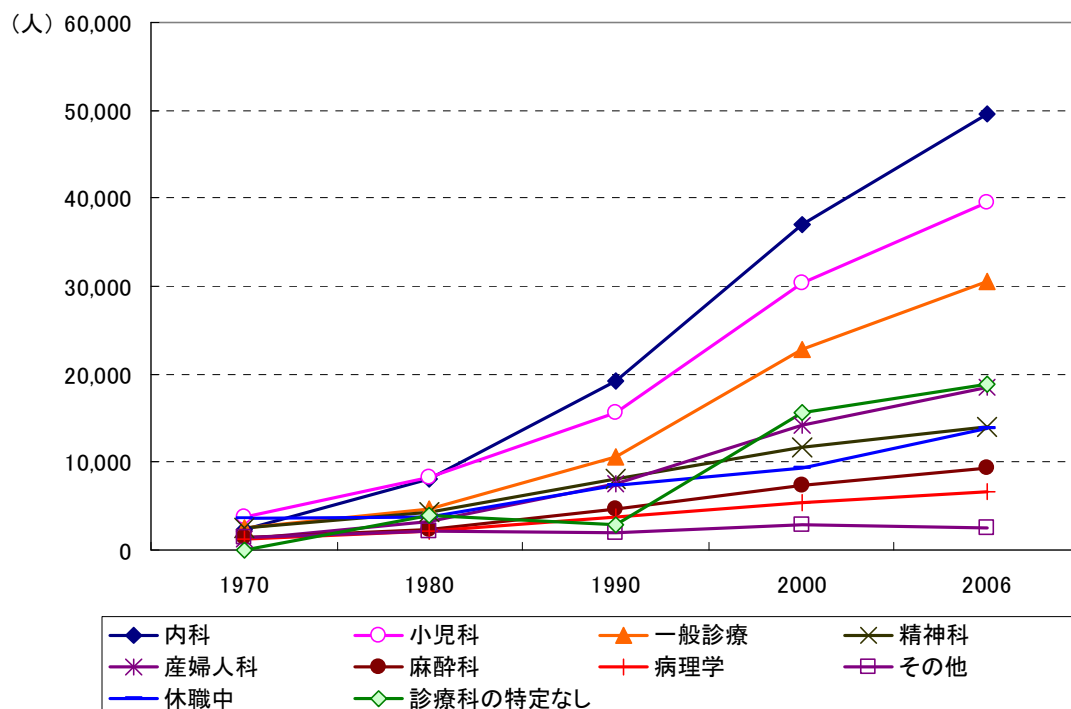
図表 5-17 診療科ごとの女性医師数の推移

(単位：人)

診療科	1970	1980	1990	2000	2006
内科	2,383	8,130	19,171	37,073	49,541
小児科	3,816	8,189	15,675	30,322	39,468
一般診療	2,486	4,677	10,602	22,739	30,471
精神科	2,459	4,361	8,170	11,648	14,066
産婦人科	1,337	3,243	7,551	14,124	18,520
麻酔科	1,516	2,388	4,608	7,335	9,369
病理学	1,273	2,215	3,716	5,408	6,620
その他	1,391	2,136	1,968	2,937	2,452
休職中	3,543	3,773	7,438	9,406	13,875
診療科の特定なし	0	4,030	2,844	15,621	18,894

出典：American Medical Association (2008) , *Physician Characteristics and Distribution in the U.S., 2008 Edition* より作成

図表 5-18 診療科ごとの女性医師数の推移



出典：American Medical Association (2008) , *Physician Characteristics and Distribution in the U.S., 2008 Edition* より作成

女性の研修医の数は増加傾向にあるものの、女性の割合が高い専門分野について大きな変化は見られない。女性研修医の割合が最も高いのは、産婦人科 78%、小児科 69%、遺伝医学 (Medical Genetics) 66%、皮膚科 61%となっている。他方、男性研修医をみると、最も割合が高いのは、脳神経外科 88%、整形外科 87%、胸部外科 87%、泌尿器科 78%となっており、外科分野に占める男性の比率が多いことがわかる。なお、過去 10 年間、女性研修医の割合が最も増加した分野は胸部外科 (6.3%から 13.2%へ増加)、泌尿器科 (11.3%から 22.2%へ増加)、整形外科 (7.5%から 12.9%へ増加) である¹⁰⁹。

図表 5-19 性別別研修医が最も多い分野 (2008 年)

順位	女性		男性	
	分野	%	分野	%
1	産婦人科	78%	脳神経外科	88%
2	小児科	69%	整形外科	87%
3	遺伝医学	66%	胸部外科	87%
4	皮膚科	61%	泌尿器科	78%

出典：アメリカ医科大学連盟 (AAMC) (2009) , *Women in U.S. Academic Medicine Statistics and Benchmarking Report 2008 - 2009* より作成

④ 両立・復職支援の現状

連邦法に基づき、女性医師や看護師に対する支援が実施されており、本調査では、医療分野特有の両立・復職支援が実施されているという事実は確認できなかった。女性医師や看護師の両立・復職支援については、勤務先である医療機関や研究機関の方針によって大きく異なっている。

(2) 医療分野における女性の参画を阻む障害

① 女性に対する偏見

米国女性医師会関係者へのヒアリングによると、医療従事者を対象に「女性らしさ」と「男性らしさ」のイメージについて尋ねた調査があり、これによると「男性らしさ」に含まれる要素と、「リーダーに求められる要素」が合致したという。人々が無意識に「リーダーシップ＝男性らしさ」という固定概念を有していることから、女性が上級職階に昇格する際、これらの無意識の偏見により、男性と比較し不利な立場に置かれてしまうという意見が聞かれた¹¹⁰。

② 長時間労働

医師の多くは長時間かつ不規則な労働時間を強いられている。2006 年のデータによると、

¹⁰⁹ AAMC, *Women in U.S. Academic Medicine: Statistics and Benchmarking Report 2008 - 2009*

¹¹⁰ 米国女性医師会関係者ヒアリング

フルタイムで勤務している医師の3分の1が、週60時間以上働いており、これには女性医師も含まれている。また、医療に占めるパートタイム職員の割合は8%と、他の職業が15%であるのに比べ少ないことから、医師の多くはフルタイム職員として長時間労働を行っていると考えられる。さらに、休日も緊急の呼び出しや患者からの電話での相談などが多いため、労働時間に含まれない負荷も生じている¹¹¹。

③ 医学研究分野における障壁

大学に勤務している女性の中には週7日出勤する職員もおり、家庭との両立が課題となっている。一部の大学は、学内に託児所を設けているが、すべての大学に設置されているわけではない為、女性職員の中には民間の託児所に預けざるを得ないケースも多い¹¹²。州立大学では、州政府より福利厚生のための予算が提供されることもあるが、託児所等の設置については大学側の判断に任せられるため、学校間の差が大きくなっている。また、同じ大学内でも学部によって方針が異なるケースも多々あり、統一的なシステムは設定されていない。

医学研究の分野では、専任講師（assistant professor）に占める女性の割合は約4割であるのに対し、准教授（associate professor）になると女性の割合は急減する（図表5-20）。

図表 5-20 医学部の教員の職種（2009年）

職種	女性(人)	男性(人)	女性割合
教授	5,361	24,478	18.0%
准教授	7,814	18,443	29.8%
専任講師	21,376	30,546	41.2%
その他/講師	8,697	8,355	51.0%

出典：アメリカ医科大学連盟（AAMC）（2009）, *Women in U.S. Academic Medicine Statistics and Benchmarking Report 2008 - 2009* より作成

（3） 医療分野の参画に関する取組

① 女性医師会による取組

女性医師会が中心となり、女性医師に対しワーク・ライフ・バランスに関する情報提供やセミナーを実施している。

② 医学研究分野における取組

- リーダーシップ育成プログラム（ELAMプログラム）

「医学研究におけるエクゼクティブリーダーシップ（Executive Leadership in Academic Medicine（以下ELAMと表記）」は、医学研究分野（Academic Medicine）

¹¹¹ 労働省女性局ヒアリング

¹¹² ドレクセル大学ヒアリング

における女性の進出及びリーダー育成を目的としたドレクセル大学女性医学及びリーダーシップ研究所 (Institute of Women's Health and Leadership) によるプログラム¹¹³であり、1995年から医学研究、歯科学及び公共衛生分野の女性のリーダーを育成するためのリーダーシップトレーニングを実施している。トレーニングプログラムは1年間であり、女性リーダーのネットワーク構築にも貢献している。

- 「ビジョン 2020 (VISION2020)」

「ビジョン 2020 (VISION2020)」はドレクセル大学女性医学及びリーダーシップ研究所 (Institute of Women's Health and Leadership) が主催しているプログラムである。同プログラムは女性参政権を認めたアメリカ合衆国憲法修正条項第 19 条の批准の 100 周年を記念し開始され、2010 年から 2020 年までの 10 年間の間に、全米から見識者と呼び、両性の平等達成のための課題について話し合う会議など、数々のイベントを行う予定である。

「ビジョン 2020」は女性に対する暗黙の偏見 (Implicit Bias) を無くすことを目的としている。暗黙の偏見とは、人々の潜在意識の中にある偏見や組織の中には認識されていない偏見を指す。このような隠れた偏見が女性の参画、特に意思決定ポジションへの参画の阻害要因となっている。「ビジョン 2020」では、このような偏見が存在することを明らかにしたうえでどのように対処していくかについて議論する予定である。米国ではすべての職業において意思決定ポジションに女性が占める割合が 20%以下といわれており¹¹⁴、ドレクセル大学を始めとする研究機関や女性研究者たちは ELAM や「ビジョン 2020」等を通じて女性の参画に関する議論を活性化すると同時に、女性同士がネットワークを強化させることを目指している。

- 医大における女性職員支援

全米の医科大学の連盟である、アメリカ医科大学連盟 (American Association of Medical Colleges : AAMC) の 2004 年-2005 年報告書によると、109 校の医学大学が女性教員のキャリア支援のための取組を実施している。109 校のうち 99 校において女性教員のキャリア支援やリーダーシップ向上のためのプログラムを実施していると回答している¹¹⁵。

¹¹³ ELAM プログラムホームページ :

<http://www.drexelmed.edu/Home/OtherPrograms/ExecutiveLeadershipinAcademicMedicine.aspx>

¹¹⁴ ドレクセル大学ヒアリング

¹¹⁵ AAMC (2005) *Women in U.S. Academic Medicine: Statistics and Benchmarking Report 2004 - 2005*

図表 5-21 医科大学が実施している女性教員のキャリア支援プログラム（2004年）

実施プログラム例	学校数
非公式な会合（茶会、昼食時のディスカッション等）	70
キャリア開発プログラム、レクチャー、ワークショップの開催（学内講師）	70
ELAM 参加へのスポンサー	69
医学分野における女性の参画に関する会議参加へのスポンサー	63
アメリカ医科大学連盟（AAMC）中堅女性職員のキャリア開発セミナーの開催	60
キャリア開発プログラム、レクチャー、ワークショップの開催（学外講師）	60
アメリカ医科大学連盟（AAMC）年次会合への参加	58
アメリカ医科大学連盟（AAMC）若手女性職員のキャリア開発セミナーの開催	55
オフィススペースの改善	35
プログラムのウェブサイトの立ち上げ	31
出版物の発行	14
ニュースレターの発行	13
ビデオ会議の開催	7
女性支援プログラムの実施体制	学校数
学長室からスタッフ及び資金を拠出	35
教務課からスタッフ及び資金を拠出	20
多様性/平等（diversity/equity）担当課からスタッフ及び資金を拠出	3
正式な実施体制は存在しないが、任意のグループにより女性職員の支援体制を構築している	30
正式な実施体制は存在しないが、女性支援プログラム実施のための予算を確保している	7
女性支援プログラムは実施していない	10
その他	4

出典：アメリカ医科大学連盟（AAMC）（2005）*Women in U.S. Academic Medicine: Statistics and Benchmarking Report 2004 - 2005* より作成

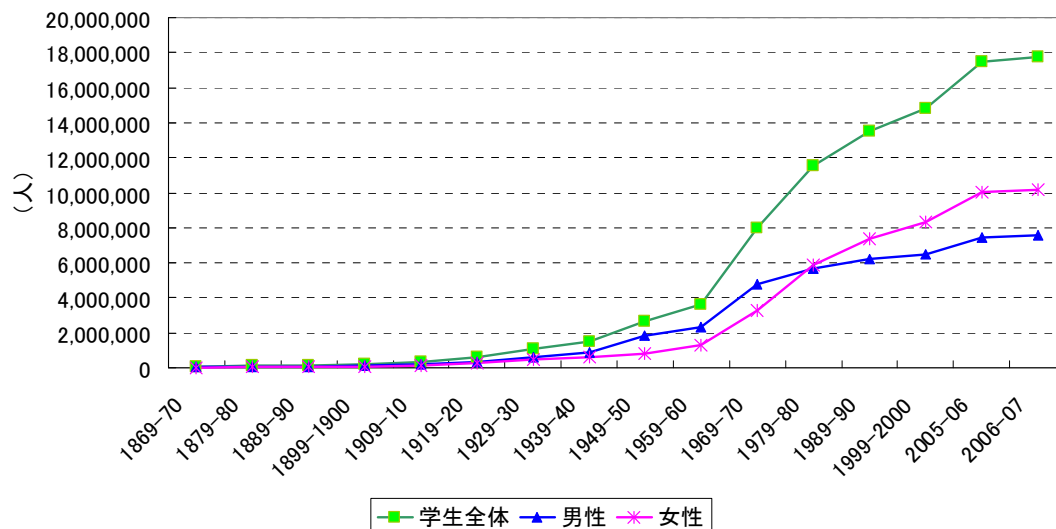
3. 研究分野への女性の参画

(1) 研究分野における女性の参画の実態

① 女性の進学状況

1870年代から2007年までの高等教育機関に占める女性在籍者数の推移を図表5-22に示す。女性の在籍者数は1950年代より増加傾向にあり、1980年には初めて男性の在籍者数を上回った。1980年以降は継続的に女性の在籍者数が男性を上回っており、2007年には女性在籍者数10,184,055人に対し、男性在籍者数は7,574,815人と、その差は拡大傾向にある。

図表 5-2 2 高等教育機関に占める女子学生数の推移



出典：National Center For Education Statistics ホームページ, *Digest of Education Statistics 2008* より作成 (アクセス日：2010年3月)

2008年の女性の取得学位をみると、学士及び修士号取得者の半数以上が女性となっている。但し、博士号では女性の割合は低下し34%となっている。

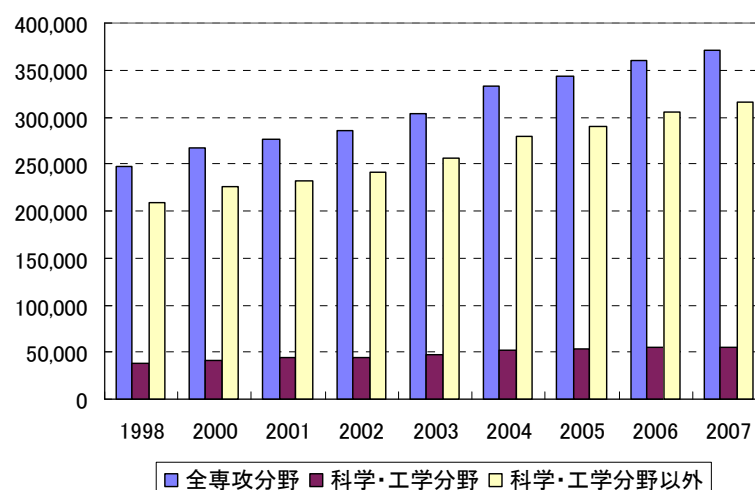
図表 5-2 3 学位取得者に占める女性の割合 (2008年) (取得学位別)

種別	女性比率(%)	女性(人)	全体(人)
学士	52.3%	20,968,000	40,070,000
修士号	53.5%	7,973,000	14,893,000
博士号	34.4%	855,000	2,485,000

出典：U.S. Census Bureau (2008) *Current Population Survey* より作成

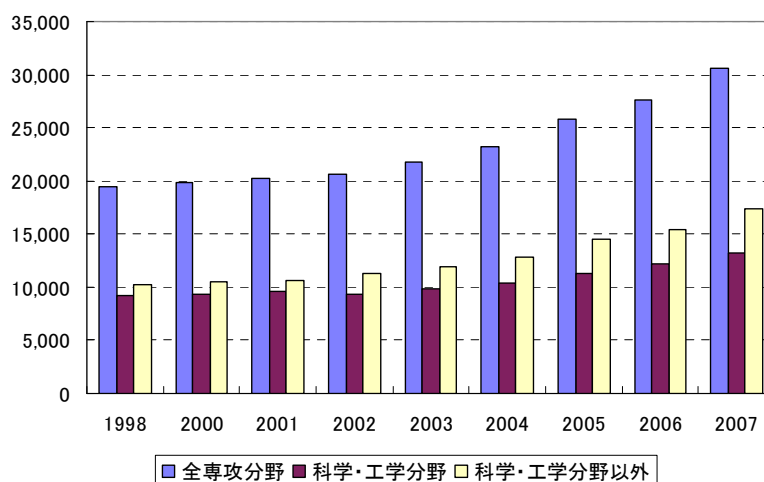
専攻分野別大学院生に占める女性の割合の推移を図表 5-24、5-25 に示す。女性の取得学位をみると、修士課程、博士課程共に科学・工学（Science and Engineering）分野以外が多くなっている。但し、修士課程では科学・工学分野とそれ以外の分野の差が大きいのに比較し、博士課程になるとその差は縮小しており、博士課程まで進学する女性の中には科学・工学分野を専攻する学生が多いことが窺える。また、科学・工学分野は 1998 年より増加傾向にあるのに対し、科学・工学分野の増加率は緩やかとなっている。

図表 5-24 専攻分野別女性の取得学位の推移（修士号）



出典：National Science Foundation, Division of Science Resources Statistics (SRS) ホームページ, *Women, Minorities, and Persons with Disabilities in Science and Engineering* より作成（アクセス日：2010年3月）

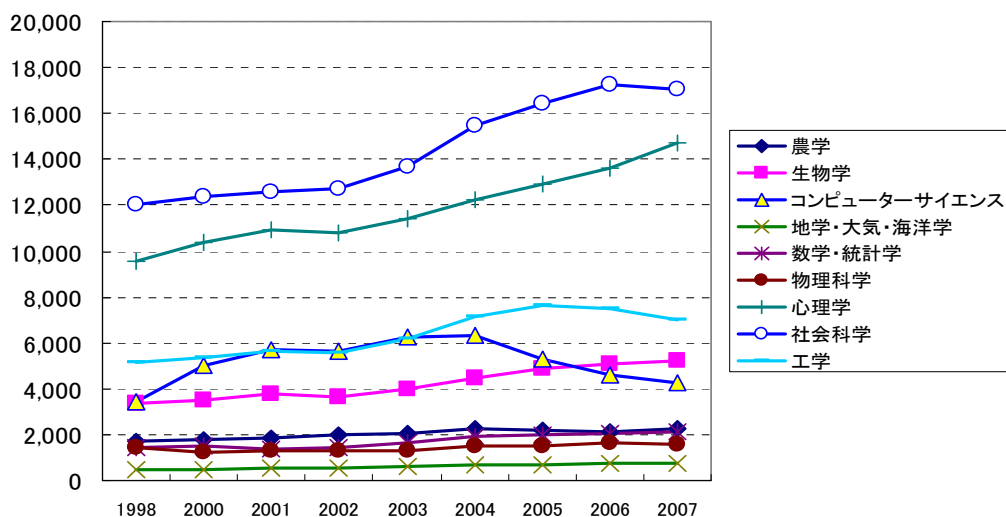
図表 5-25 専攻分野別女性の取得学位の推移（博士号）



出典：National Science Foundation, Division of Science Resources Statistics (SRS) ホームページ, *Women, Minorities, and Persons with Disabilities in Science and Engineering* より作成（アクセス日：2010年3月）

科学・工学分野の専攻学科別学位取得状況をみると、修士課程では社会科学（社会学、政治・行政学、人類学等）が最も多く、次いで心理学、工学となっている。地学、物理科学、数学の学位取得者に占める女性の割合は低い。

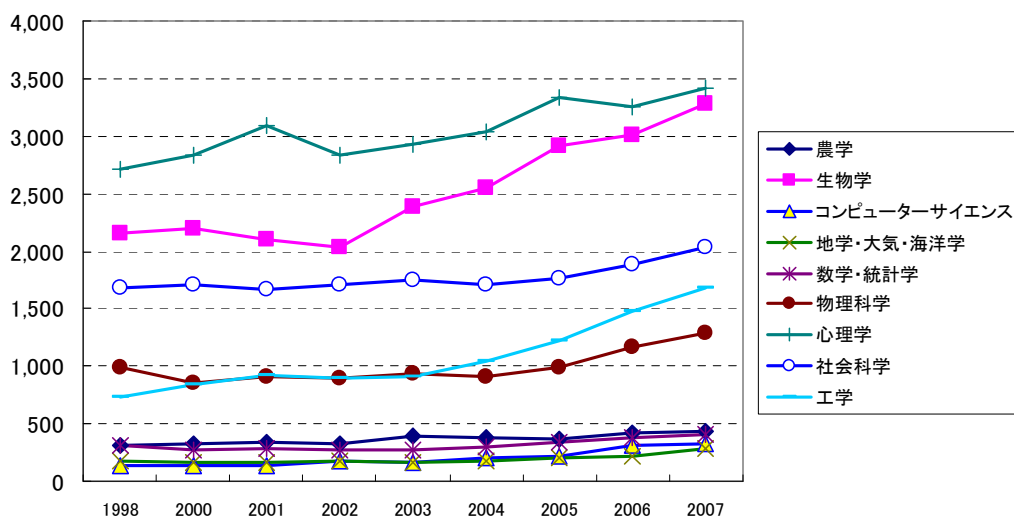
図表 5-26 専攻学科別女性の取得学位の推移（修士号）



出典：National Science Foundation, Division of Science Resources Statistics (SRS) ホームページ, *Women, Minorities, and Persons with Disabilities in Science and Engineering* より作成（アクセス日：2010年3月）

他方、博士課程になると、心理学が最も多く、次いで生物学、社会科学となっている。また、過去5年間の工学及び物理科学の取得者が増加しており、女性研究者の増加が窺える。

図表 5-27 専攻学科別女性の取得学位の推移（博士号）

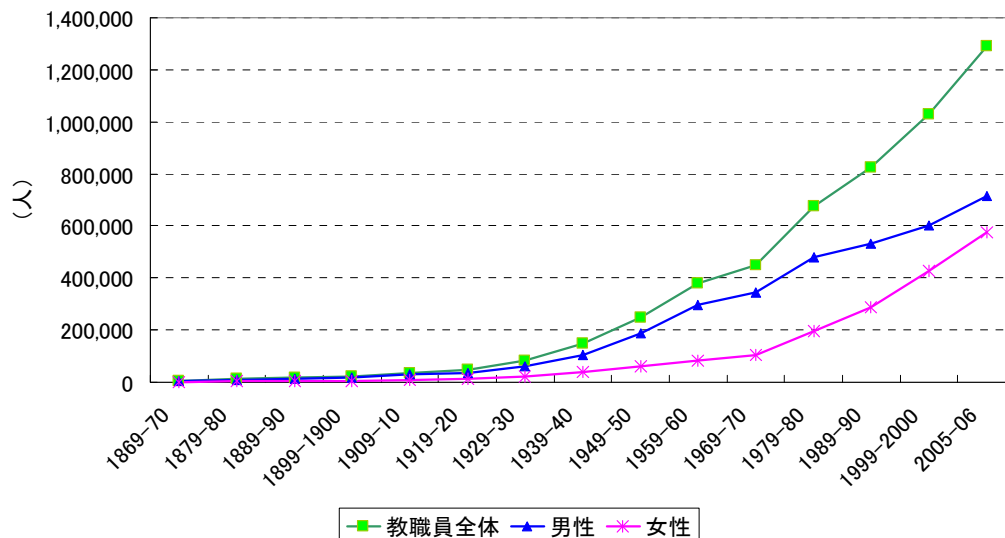


出典：National Science Foundation, Division of Science Resources Statistics (SRS) ホームページ, *Women, Minorities, and Persons with Disabilities in Science and Engineering* より作成（アクセス日：2010年3月）

② 職位別の女性大学職員数

1870年代から2007年までの高等教育機関に占める女性教職員数の推移を図表5-28に示す。女性の教職員数は1970年代より増加傾向にあり、1869年の666人から2006年には57万5,973人に増加している。男女比をみると、男性55.4%、女性44.6%と、その差は10.8ポイントに縮小している。

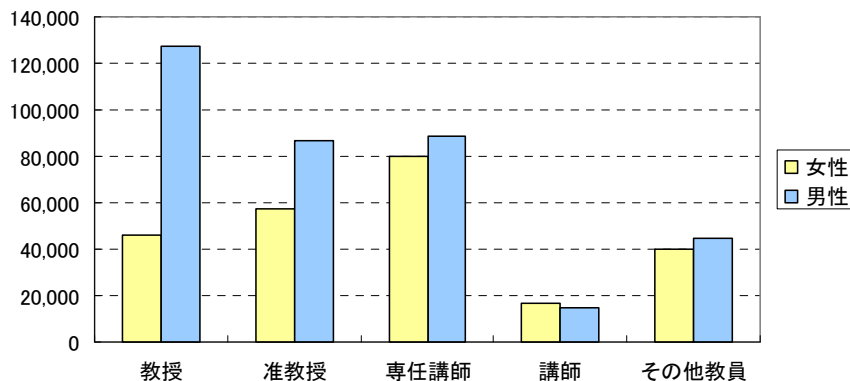
図表 5-28 高等教育機関における女性教職員の推移



出典：National Center For Education Statistics ホームページ, *Digest of Education Statistics 2008* より作成 (アクセス日：2010年3月)

職位別の大学職員数をみると、教授、助教授、専任講師共に男性の数が女性を上回っている。特に教授の場合、女性の数は男性の約3分の1に留まっており、最も男女差が大きくなっている。他方、講師をみると女性の比率が高くなっている。

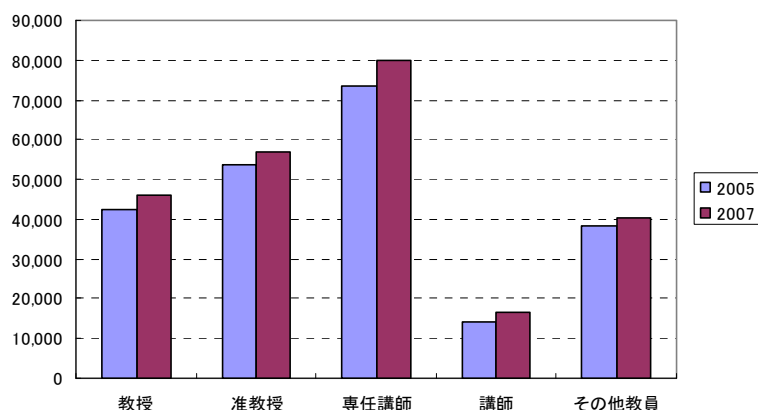
図表 5-29 職位別大学職員数(2007年)



出典：National Center For Education Statistics ホームページ, *2003, 2005, and 2007 Integrated Postsecondary Education Data System (IPEDS), Winter 2003-04, Winter 2005-06, and Winter 2007-08* より作成 (アクセス日：2010年3月)

職階別の女性大学職員数の推移をみると、2005年から2007年にかけていずれの職階も増加している。

図表 5-30 職位別女性大学職員数の推移



出典：National Center For Education Statistics ホームページ、2003, 2005, and 2007 Integrated Postsecondary Education Data System (IPEDS), Winter 2003-04, Winter 2005-06, and Winter 2007-08 より作成（アクセス日：2010年3月）

③ 所属機関別の女性研究者数

科学・工学分野の博士号取得者の所属機関をみると、女性は非営利団体に勤務する傾向が高く非営利団体の68%が女性となっている。また、4年制大学にも女性の進出が進んでおり、52%が女性となっている。他方、民間セクター及び連邦政府に所属する女性の博士号取得者は低い水準となっており、34%に留まっている。

図表 5-31 所属機関別女性研究者数（2006年）

職種	全体	性別			
		女性	女性 (%)	男性	男性 (%)
全セクター	18,927,000	8,244,000	44%	10,683,000	56%
民間セクター	9,978,000	3,396,000	34%	6,582,000	66%
連邦政府	824,000	280,000	34%	544,000	66%
非営利団体	1,830,000	1,253,000	68%	578,000	32%
個人事業者	1,329,000	525,000	40%	804,000	60%
州政府/地方政府	1,405,000	658,000	47%	746,000	53%
4年制大学	1,549,000	799,000	52%	750,000	48%
その他教育機関	2,014,000	1,334,000	66%	680,000	34%

注) 科学・工学分野の博士号取得者の所属機関

出典：National Science Foundation, Division of Science Resources Statistics (SRS) ホームページ、Women, Minorities, and Persons with Disabilities in Science and Engineering より作成（アクセス日：2010年3月）

④ 専門別女性研究者

専門別女性研究者を図表 5-32 に示す。民間セクター、非営利団体、政府機関、4年制

大学のいずれにおいても、心理学者、生物学者、社会学者（社会学者、政治学者等）の割合が高くなっているのに対し、エンジニアの割合は 10%台に留まっており、女性の参画が遅れていることがわかる。

図表 5-3 2 専門別女性研究者（2006 年）

職種	全体	性別			
		女性	女性(%)	男性	男性(%)
民間セクター	9,978,000	3,396,000	34%	6,582,000	66%
科学技術関連職種	3,178,000	652,000	21%	2,526,000	79%
科学者	1,925,000	517,000	27%	1,408,000	73%
生物学者	143,000	65,000	45%	77,000	54%
コンピューター・IT科学者	1,485,000	351,000	24%	1,134,000	76%
数学者	43,000	12,000	28%	32,000	74%
物理学者	165,000	49,000	30%	116,000	70%
心理学者	26,000	15,000	58%	11,000	42%
社会学者	63,000	25,000	40%	38,000	60%
エンジニア	1,254,000	135,000	11%	1,119,000	89%
その他科学・工学関連職	2,246,000	1,083,000	48%	1,162,000	52%
科学・工学関連職以外	4,554,000	1,661,000	36%	2,893,000	64%
連邦政府・州政府・地方政府	2,229,000	938,000	42%	1,290,000	58%
科学技術関連職種	636,000	182,000	29%	454,000	71%
科学者	424,000	151,000	36%	273,000	64%
生物学者	101,000	33,000	33%	68,000	67%
コンピューター・IT科学者	167,000	56,000	34%	111,000	66%
数学者	20,000	8,000	40%	11,000	55%
物理学者	60,000	15,000	25%	45,000	75%
心理学者	20,000	13,000	65%	7,000	35%
社会学者	57,000	24,000	42%	31,000	54%
エンジニア	213,000	31,000	15%	181,000	85%
その他科学・工学関連職	464,000	265,000	57%	199,000	43%
科学・工学関連職以外	1,127,000	491,000	44%	637,000	57%
非営利団体	1,830,000	1,253,000	68%	578,000	32%
科学技術関連職種	192,000	83,000	43%	110,000	57%
科学者	169,000	80,000	47%	90,000	53%
生物学者	30,000	15,000	50%	15,000	50%
コンピューター・IT科学者	85,000	31,000	36%	54,000	64%
数学者	7,000	5,000	71%	1,000	14%
物理学者	7,000	2,000	29%	5,000	71%
心理学者	18,000	13,000	72%	5,000	28%
社会学者	22,000	13,000	59%	8,000	36%
エンジニア	23,000	3,000	13%	20,000	87%
その他科学・工学関連職	910,000	696,000	76%	214,000	24%
科学・工学関連職以外	728,000	474,000	65%	253,000	35%
4年制大学	1,549,000	799,000	52%	750,000	48%
科学技術関連職種	675,000	252,000	37%	423,000	63%
科学者	591,000	238,000	40%	353,000	60%
生物学者	190,000	87,000	46%	102,000	54%
コンピューター・IT科学者	121,000	33,000	27%	88,000	73%
数学者	53,000	20,000	38%	33,000	62%
物理学者	84,000	25,000	30%	59,000	70%
心理学者	57,000	34,000	60%	23,000	40%
社会学者	87,000	39,000	45%	48,000	55%
エンジニア	84,000	14,000	17%	70,000	83%
その他科学・工学関連職	472,000	322,000	68%	150,000	32%
科学・工学関連職以外	402,000	225,000	56%	177,000	44%

注) 科学・工学分野の博士号取得者の所属先

出典：National Science Foundation, Division of Science Resources Statistics (SRS) ホームページ, *Women, Minorities, and Persons with Disabilities in Science and Engineering* より作成 (アクセス日：2010年3月)

⑤ 両立・復職支援の現状

1993年家族・医療休暇法（FMLA）により、出産・育児休暇取得中も研究職のポストは確保されることとなっている。しかしながら、出産・育児休暇制度は州によって異なるほか、研究機関においても、学長や学部長の方針により大きく異なっており、全国で統一的な政策が実施されているというケースは存在しない。例えば、研究機関の中には、育児休暇中の授業はすべてオンラインで可とすることで教員の負担軽減を図る研究機関や、出産後は一学期すべてを有給で育児休暇に充てることが可能な機関もある¹¹⁶。他方、FMLAに定められている最低限の支援のみを行う機関も多い。したがって、FMLAによって定められている支援範囲を超える両立・復職支援も一部実施されているものの、それらの取組は実施機関である研究機関の判断によるところが大きいといえる。

（２） 研究分野における女性の参画を阻む障害

① 採用時に直面する課題

現在アメリカでは、男女問わずポストドクター（ポスドク）後に大学等で研究ポストを得ることは大変難しい状況であり、ネットワークやコネクション、出身大学等によって就職機会が限定される。

② キャリア形成初期（専任講師レベル）に直面する課題

各学科における女性職員が少ないため、女性の教員や研究者は孤立しがちになる。黒人やヒスパニックの女性であればなおさら孤立しやすい。孤立を避けるため、キャリア形成初期の女性研究者に対しては、メンタリングや会合等を通じたネットワーク強化が重要となる。

③ キャリア形成中期（准教授レベル）に直面する課題

②と同様に、女性教員が少なく、女性教員が委員会メンバーに入ることによって多様性が確保されると考えられているため、学内の様々なワーキンググループや委員会のメンバー就任を依頼され、本来業務以外の学内業務の負担が増える傾向にある。

また、結婚、子育てと仕事の両立で精一杯になり、准教授以上の昇進を意識的、無意識的にあきらめてしまうケースが多い。研究助成を取り、研究成果を出して昇進するには膨大な労力が必要であり、上のポストへの昇進を断念する女性教員が増える結果、意思決定ポジションまで進出が進まず、女性のワーク・ライフ・バランスに資する取組の整備が遅れる。

④ シニアランク（教授、学科長以上のポスト）の女性が直面する課題

シニアランクの女性教員の数が少ないため、女性准教授や講師へのメンタリング負担が増える。また、暗黙の偏見（Implicit bias）による差別で、意思決定ポジションまで

¹¹⁶米国立科学財団（NSF）ヒアリング

上がることが困難なケースもある。学部長や学長レベル (dean and president) まで至ったとしても、理事会からのプレッシャーにより、女性参画に関する政策の推進 (女性教員の採用や ADVANCE プログラムへの申請等) が拒まれるケースがある。そのため、最終的に女性の意思決定者を増やすためには、大学の理事会の構成に留意し、理事会内のジェンダー・バランスを確保することが重要となる。

⑤ 昇格基準による不利益

専任講師 (assistant professor) に占める女性の割合は比較的高いものの、准教授 (associate professor) になると割合が急減する。これには子育て等の家庭の事情に加え、各大学で規定している昇進の基準が女性に不利に働いていることが影響していると考えられる。例えば多くの大学では、終身在職権を取得するための在籍期間が 7 年間で定められており、講師はその間に一定以上の研究・教育業績を挙げることを求められる。しかし女性講師がこの 7 年の間に出産・育児のために数年大学を離れると、当然ながら期限内に相応の業績を挙げるのが困難となり、終身在職権を得て昇進することができなくなる。

(3) 研究分野の参画に関する取組

① 米国国立科学財団 (National Science Foundation) における ADVANCE プログラム

● 目的・概要

米国国立科学財団 (以下 NSF と表記) の ADVANCE プログラムは、高等教育機関、研究機関、NPO 等における科学、技術、工学、数学分野の研究 (Science, Technology, Engineering, Mathematics: STEM) への女性の参画を高めるための組織改変を目的としたプログラムである。ADVANCE プログラムの目標は女性のワーク・ライフ・バランスの確保である。特に女性研究者は育児や介護といった家庭内の役割 (responsibility for dependent care) から、研究者・教員としてのキャリアを形成する際困難に直面することが多く、ADVANCE プログラムではこれらの女性研究者・教員のキャリア形成がより行いやすくなるような組織改変に対し、支援を行っている。

● ADVANCE プログラムの内容

ADVANCE プログラムの内容は大きく 3 つに分けられる¹¹⁷。

- 組織変革 (Institutional Transformation : IT) : STEM 分野 (科学、技術、工学、数学分野) の研究における女性の参画を高めるために組織 (大学、コミュニティカレッジ等) 環境を変化させることを目的として、2006 年に開始されたプログラム。
- 組織変革カタリスト (Institutional Transformation Catalyst) : 人員、体制等の制約により、「組織変革 (IT)」に応募することが困難な大学が、「組織変革 (IT)」

¹¹⁷ 詳細については ADVANCE ホームページ参照 : http://www.nsf.gov/funding/pgm_summ.jsp?pims_id=5383

に向けた事前準備として申請する制度。2008年に開始。各研究機関における女性の参画の状況や問題点等の事前調査、パイロットプロジェクトの実施に必要な資金を助成する。2006年に「組織変革（IT）」が開始された際、全額助成を受けることが出来なかったプロジェクトに対し部分的に助成金を提供したことが本制度の前身となった。

- 導入と普及に向けたパートナーシップ（Partnerships for Adaptation, Implementation, and Dissemination : PAID）：「組織変革（IT）」のベストプラクティスを他の機関へ広く普及させるためのプログラム。NPOや連盟等も申請することが可能。例えば、全米ポストドクター連盟（National Post-Doctoral Association）、脳科学学会女性科学者連盟（Association of Women in Science, Society for Neuroscience）等、全米に多数の会員を有しており、助成を行うことで普及効果の高い団体・連盟などが主な助成対象となっている。

- 助成内容・申請方法

ADVANCEプログラムへ採択された機関には5年間にわたり2百万ドルから4百万ドルの助成金がNSFから提供される。助成金を希望する機関はNSFに対して申請書を提出する。申請書には、①その機関で実施予定の女性参画プロジェクトの内容及び、②なぜそのプロジェクトがSTEM（科学、技術、工学、数学）の研究分野への女性の参画に効果的なのかを示した社会科学的的手法に基づく事前調査結果を添付しなければならない。社会科学的的手法には組織経営論、行動心理学、社会学等が含まれる。申請者はこれらの学問的見地から、当該機関における女性の参画の課題、有効と考えられる対処法、プロジェクトの評価方法等进行分析しなければならない。ADVANCEプログラムの導入以前は、NSFが助成したプロジェクトの成果評価は行われてこなかった。社会科学の専門家と連携することで組織論や社会学の見地から分析を行うことが可能となり、より効果的にプロジェクトを遂行することが可能となると考えられている。

- 申請状況

2009年の組織変革（IT）プログラムへの申請数は49件であり、このうち6件～7件が助成対象として選定される予定であった¹¹⁸。また2009年の組織変革カタリストプログラムの申請数は23件、このうち5件が助成対象として選定される予定。申請数は増加傾向にある。これはプロジェクトの知名度が向上したことが原因として考えられるが、NSFによるアウトリーチ活動も効果を見せていると考えられる。なお、ADVANCEプログラムの申請者の多くは女性だが一部男性もいる。最近では申請時の代表者名を大学や研究機関の代表者（学長等）に依頼することが多く、これらの申請は男性によるものとカウントされていることが一般的である。

¹¹⁸ 2010年1月ヒアリング時点

- 支援プロジェクト例

ADVANCE プログラムが助成した組織変革 (IT) プログラムのプロジェクト例には以下のものがある。

- ▶ 昇格基準の見直し

- ・ 昇格基準の透明性を高め、どのような基準が用いられたのかを明確化する。
- ・ 女性教員に対する暗黙の偏見 (implicit bias) をなくすためのトレーニングを実施する。
- ・ 女性教員の昇進状況を把握するための研究を実施し、正確な現状把握をする。

- ▶ 産休・育児休暇制度の導入

- ・ 産休・育児休暇制度の導入状況については機関ごとに大きな差があり、連邦法で規定されている以上の休暇を導入するかは各機関の判断となっている。そのため、追加的な産休・育児休暇制度の導入を行う。
- ・ 育児休暇制度を導入する際は女性教員のみを対象とするのではなく、男性教員も対象とするよう配慮を行う。
- ・ 同じ機関の中でも、学科によって制度が異なることもあることから、大学内で制度を統一化するようにする。

- ▶ リーダーシップ養成プログラム (Leadership Development Program)

- ・ 女性教員は男性教員と比較し、昇進やキャリア形成に対して積極的に発言しない傾向があることから、女性教員を対象としたリーダーシッププログラムを実施し、キャリア形成に関するアドバイスや、年上の女性教員によるメンタリング等を行うことで、女性教員のキャリア形成に貢献する。
- ・ 学外のキャリア形成プログラムに女性教員を派遣し、リーダーシップ研修を受講させる。例) ACE 社による 1 年間のリーダーシッププログラムに参加、

- ▶ メンタリング (Mentoring)

- ・ シニアランクの女性教員 (教授や学部長等) とジュニアランクの女性教員 (専任講師等) をペアにし、キャリア形成や研究助成への申請方法等、研究者としてのキャリアを積む上で必要となる様々なアドバイスを行う。
- ・ 学外の教員同士をメンター制度のペアとして組み合わせることもある。

- ▶ 海外の研究活動への参加支援

- ・ 女性教員がより活発に国際会議や学会等に参加するよう支援を行う。

例) Northeastern University

- ▶ 民族的少数派の女性への支援

- ・ アフリカンアメリカン等、民族的少数派の女性の参画を支援する取組を実施する。
- ・ 近年では、民族的少数派への女性に対する意識が高まっており、助成対象のプログラムにも支援対象に含むことが多くなっている。

- ADVANCE プログラム普及に向けたアウトリーチ活動

ADVANCE プログラムを普及させるため、米国国立科学財団 (NSF) では ADVANCE プログラム担当者が実際にコミュニティカレッジなどに足を運び、どのような問題があるのかを直に聴取することを奨励している。このような訪問活動は、時間と労力を要するものの、女性の参画について大学等が抱えている問題を正確に把握するために重要な活動と位置づけられている。同じ女性教員でも、年代や職階によって悩みは様々なため、一人でも多く話を聞いて課題を洗い出すことが重要である。また、NSF は高等教育機関を招待し、ADVANCE プログラムに関する大型ワークショップを開催し、プログラムについて説明を行っている。

アウトリーチ活動の結果、今ではコミュニティカレッジや歴史的に黒人学校として知られる大学 (historically black institute、たとえばハワード大学、ハンプトン大学などの、元々解放奴隷の職業訓練のために設立され、現在は大学になっている学校)、小規模のリベラルアーツ大学からの応募が増加した。これらの大学がプログラムへ応募することにより、それまで詳細がわかっていなかったコミュニティカレッジや小規模大学における女性参画の課題が明らかとなった。NSF によると大学の大小や種類に係らず女性の参画に関する課題が存在しており、更なる取組が求められている。

② 若手教員を対象としたキャリアセミナー

全米の医科大学の連合である、アメリカ医科大学連盟 (American Association of Medical Colleges) では、若手研究員を対象とした以下の 2 種類のキャリアセミナーを実施している¹¹⁹。

- 若手女性教職員キャリア開発セミナー (Early Career Women Faculty Professional Development Seminar) : 主に専任講師対象
- 中堅女性教職員キャリア開発セミナー (Mid-Career Women Faculty Professional Development Seminar) : 主に准教授対象

セミナーでは女性教員に対し、コミュニケーション能力や財務管理のスキル等、リーダーとして求められるスキルに関する研修が行われる。また、男女の考え方の差や問題へのアプローチの方法等、ジェンダーによって生じる違いについて学ぶ研修が行われている。セミナーのコーチは経験を積んだ女性の大学教員が担当しており、これらのベテラン女性職員は、コーチの他にも、若い職員のロールモデルとしての役割を果たしている。セミナーでは家庭と仕事の両立や、家族の中で問題が生じた際の対処法などプライベート面の相談も行われており、ここでも、ベテラン女性職員がメンターとして若手教員の相談に応じている。

③ “ストップ・ザ・クロック” プログラム

一部の大学では、“ストップ・ザ・クロック・プログラム”を実施している。同プログラムは、女性が育児休暇で大学を離れている期間を終身在職権取得のために必要な勤務期間か

¹¹⁹ AAMC のキャリアセミナー関連 HP: <http://www.aamc.org/members/gwims/meetings/start.htm>

ら除いてカウントする制度である。例えば、終身在職権取得のために必要となる勤務期間が7年間の場合、多くの女性研究者はその7年間の間の数年を出産・育児のため休職するケースがある。同プログラムを使用すると、出産・育児休暇中の年数はカウントされず、復職後に離職時時点の勤務年数から再度7年間のカウントを再開させることとなる)。なお、インディアナ大学等が同制度を実施している。

④ デュアル・キャリア・プログラム (Dual Career Program)

デュアル・キャリア・プログラムとは、大学や研究機関が採用した研究者の配偶者/パートナーも一緒に雇用するという取組である。高等教育機関の研究者は研究者同士で結婚する傾向が高いことから、研究者1人を採用する際はその配偶者も機関内で雇用することで、夫婦/パートナー両者の雇用の安定化に繋げる狙いがある。採用機関としては、同時に2名の研究者を採用できるというメリットがある一方、配偶者/パートナーのを受け入れる組織からは必ずしも組織のニーズにあっていない等の反対の声が上がることもある¹²⁰。

¹²⁰米国立科学財団 (NSF) ヒアリング

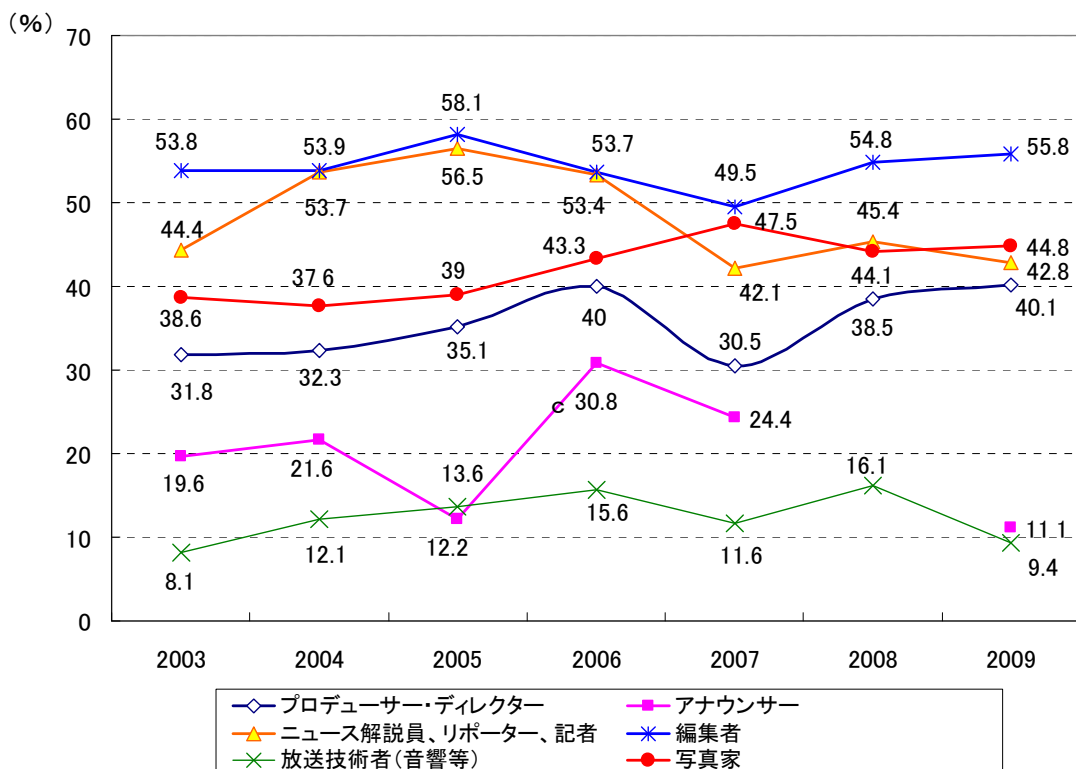
4. メディア分野への女性の参画

(1) メディア分野における女性の参画の実態

① 新聞社、テレビ局等に勤める女性数

メディア関連職種における女性比率の推移をみると、2004年から2008年にかけて大きな変化は見られない。女性比率が最も低くなっているのは、音声や映像関連の技術職であり、20%未満となっている。また、放送関連（テレビやラジオ）のプロデューサーの比率も4割未満となっている。女性の参画が比較的進んでいるのが出版業界における編集者（Editor）である。編集者に占める女性の割合は5割を超えており、女性の参画が進んでいる。女性比率が減少傾向にあるのが、ニュースレポーター、記者等の報道関係者である。これは2005年には6割近くを占めていたが、2008年には4割強となっている。写真家に占める女性の割合は増加傾向にあり、2004年は30%台であったのが、2008年には44%に増加している。

図表 5-33 メディア関連職種における女性比率の推移

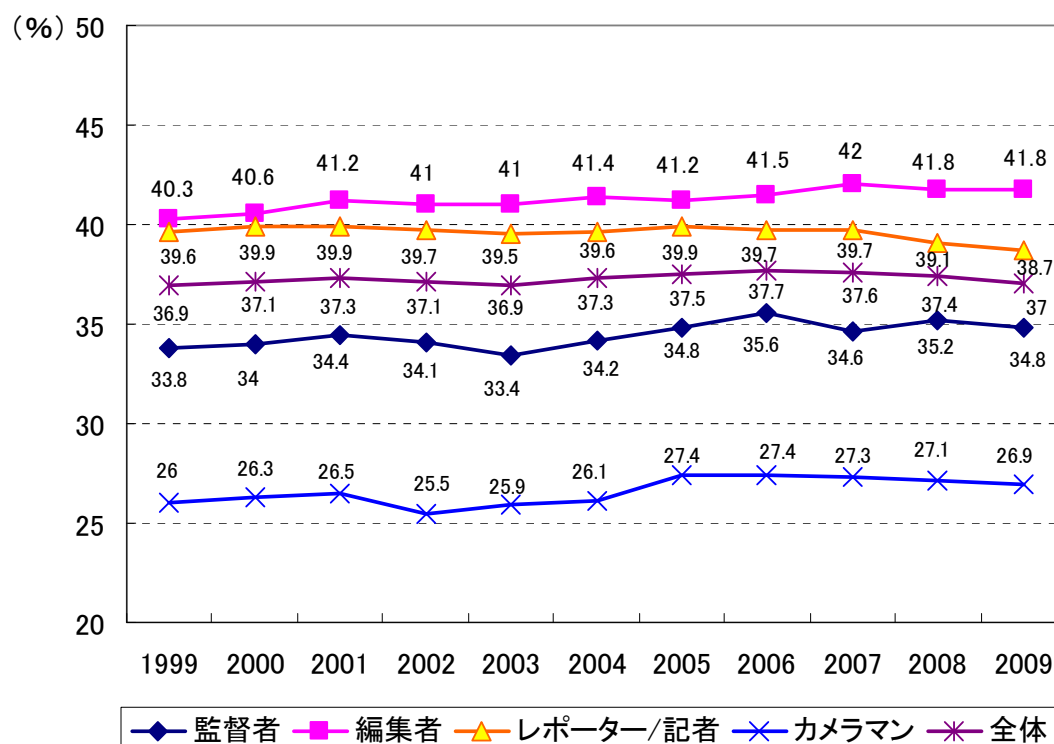


出典：U.S. Bureau of Labor Statistics (2009) ,*Labor Force Statistics from the Current Population Survey* より作成

米国新聞編集者協会（The American Society of News Editors）が発行している、ニュースルーム調査（Newsroom Census）によると、新聞社において女性の参画が最も進んでいる職種は編集者となっている。またレポーター/記者についても約4割が女性となっ

ており、女性の参画が比較的進んでいるといえる。他方、カメラマンの割合は低い水準で推移している。いずれの職種においても、1999年から2009年にかけてほぼ同水準となっており、大幅な変化は見られない。

図表 5-34 新聞社の職種別女性職員の割合の推移

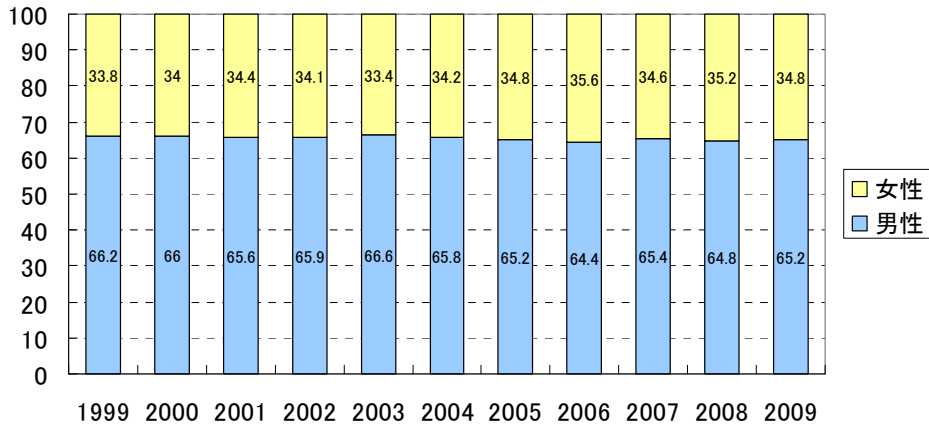


出典：The American Society of News Editors (2009) , *Newsroom Employment Census* より作成

次に、新聞社における女性の監督者（スーパーバイザー）¹²¹の割合をみると、1999年から34%前後で推移しており、女性の監督者の割合に大きな変化は見られない。

¹²¹ 米国新聞編集者協会（The American Society of News Editors）では、ニュースルーム調査（Newsroom Census）として、新聞社における職種を、レポーター/記者（Reporters）、カメラマン（Photographer）、編集者（Copy/Layout Editors）、監督者（Supervisor）に分類し、毎年調査を実施している。各職種の詳細な定義については明示されていないが、監督者（Supervisor）については、現場を統括する管理職に相当すると思われる。

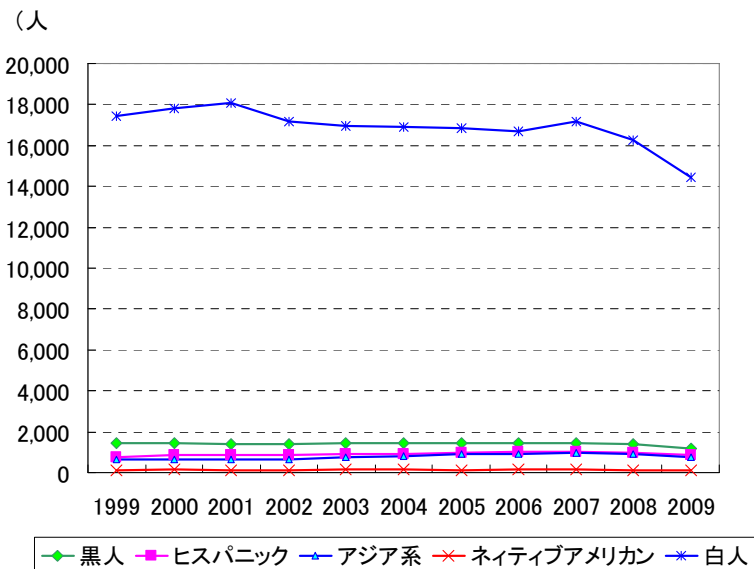
図表 5-35 新聞社の監督者に占める女性の割合（1999年～2009年）
（%）



出典：The American Society of News Editors（2009）, *Newsroom Employment Census* より作成

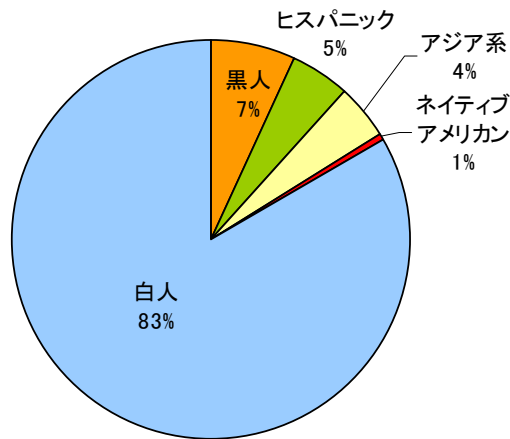
新聞社における人種別の女性職員の人数をみると、白人女性が圧倒的に多く、その他の民族的少数派の女性（黒人、ヒスパニック、アジア系、ネイティブアメリカン）については非常に低い水準となっている。このことから、米国では人種によって女性の進出状況が大きく異なることが窺える。

図表 5-36 人種別女性新聞社職員の人数



出典：The American Society of News Editors（2009）, *Newsroom Employment Census* より作成

図表 5-37 人種別女性新聞社職員の人数



出典：The American Society of News Editors (2009) , *Newsroom Employment Census* より作成

② 新聞社、テレビ局等役員に占める女性の割合

2008年の新聞社、出版会社に占める女性幹部役員 (Executive/Senior Level Officials & Managers) の割合は 33.9%であった。また、管理職 (First/Mid Level Officials & Managers) 割合は 44.7%とほぼ半数となっている。

図表 5-38 新聞社、出版会社職員に占める女性幹部役員及び管理職の人数(2008年)

性別	全雇用者数	幹部役員 ¹	管理職
全体	439,989	11,587	61,620
男性	216,111	7,661	34,095
女性	223,878	3,926(33.9%)	27,525(44.7%)

出典：The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (2008) *Job Patterns For Minorities And Women In Private Industry* より作成

新聞社における女性幹部職員の人数及び割合の推移をみると、2002年以来 35%前後で推移しており、緩やかながらも増加傾向にあることがわかる。2008年には 37.43%と、2002年の 34.8%と比較し、約 3 ポイント増加している。

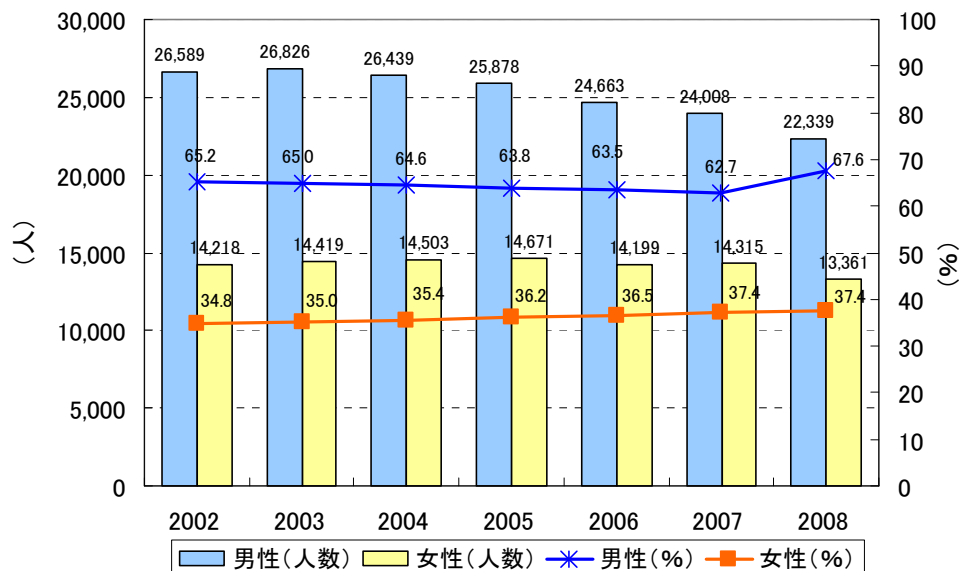
図表 5-39 新聞社における女性幹部職員の人数及び割合の推移

年	幹部職員			
	男性(人数)	女性(人数)	男性(%)	女性(%)
2002	26,589	14,218	65.20	34.80
2003	26,826	14,419	65.00	35.00
2004	26,439	14,503	64.60	35.40
2005	25,878	14,671	63.80	36.20
2006	24,663	14,199	63.50	36.50
2007	24,008	14,315	62.65	37.35
2008	22,339	13,361	67.57	37.43

注) 2008年及び2007年の「管理職」は、「Executive/Senior Level Officials & managers」と「First/Mid Level Officials & managers」の合計値から算出した値。

出典：The U.S. Equal Employment Opportunity Commission、*Job Patterns For Minorities And Women In Private Industry* 2001～2008 年各年版より作成。

図表 5-40 新聞社における女性管理職の人数及び割合の推移



注) 2008 年及び 2007 年の「管理職」は、「Executive/Senior Level Officials & managers」と「First/Mid Level Officials & managers」の合計値から算出した値。
 出典：The U.S. Equal Employment Opportunity Commission、*Job Patterns For Minorities And Women In Private Industry* 2001～2008 年各年版より作成。

2008 年にテレビ・ラジオ局職員に占める女性幹部役員 (Executive/Senior Level Officials & Managers) の割合は 39.3%であった。また、管理職 (First/Mid Level Officials & Managers) 割合は 40.1%である。

図表 5-41 テレビ・ラジオ局職員に占める女性幹部役員及び管理職の人数(2008 年)

性別	全雇用者数	幹部役員'	管理職
全体	128,701	5,798	14,863
男性	75,096	3,519	8,897
女性	53,605	2,279(39.3%)	5,966(40.1%)

出典：The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (2008) *Job Patterns For Minorities And Women In Private Industry* より作成

③ 労働時間、組合加入率

一般的に報道員 (news reporter) や記者の労働時間は不規則であり、原稿を締切りに間に合わせるため深夜まで長時間にわたり働くことも多い。労働時間は職種によって異なり、新聞記者は午後から深夜まで勤務することが多いが、ラジオやテレビの報道員は日中か夜のシフトを割り当てられることが一般的である。雑誌の記者や編集者は、日中

働くことが多いため比較的労働時間の管理が行いやすいと考えられる¹²²。

④ 両立・復職支援の現状

新聞社や出版社、放送関連企業（テレビ、ラジオ等）は、連邦法に基づき、女性職員に対して支援を実施しており、本調査では、メディア特有の両立・復職支援が実施されているという事実は確認できなかった。

（２） メディア分野における女性の参画を阻む障害

① 不規則な労働環境

前述のとおり、メディア分野の女性は不規則な労働環境下におかれることが多く、家庭と仕事の両立がより難しい状況に置かれていると考えられる。

② 意思決定ポジションにおける女性の不在

最近では主要なニュース番組に女性アンカーが登場したり、フットボールの試合のインタビューを女性レポーターが行うなど、見えやすい形でメディアへの女性の参画が進んでいる¹²³。しかし、意思決定ポジションにおける女性の割合は3%ほどであり、実際にメディアを動かす大半は男性である上、コネクションや政治力のない女性が意思決定ポジションまで昇ることは困難と考えられている¹²⁴。

（３） メディア分野の参画に関する取組

① 女性メディアセンター（Women's Media Center）によるメディアトレーニング

女性メディアセンター（Women's Media Center）¹²⁵ではメディアへの女性の参画促進の取組として、専門家の仲介（SheSource.orgの運営）、女性専門家を対象としたメディアトレーニングを実施している。メディアトレーニングは、様々な分野の女性専門家に対しメディアとどのように関係を構築すべきかについてトレーニングを行うプログラムであり、女性のメディアへの参加を促す効果を有している。

② 女性のメディア出演を促す“SheSource.org”プログラム

女性メディアセンター（Women's Media Center）では、事件や社会情勢の分析者、解説者としてメディアに出演する専門家に女性専門家の出演を促す“SheSource.org”プログ

¹²² U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Occupational Outlook Handbook, 2008-2009 Edition.

¹²³ ただし、2006年、女性レポーターが報じたニュースはCBSで34%、NBCで25%、ABCで23%となっており、男性レポーターと比較すると依然として少ない。

¹²⁴ Women's Media Center ヒアリング

¹²⁵ Women's Media Center とは、メディアにおける女性のプレゼンス強化及びエンパワメントを目的として2005年に設置された非営利団体である。創立者は俳優として名を知られている、作家/活動家の Jane Fonda, Robin Morgan 及び雑誌 *Ms.* の創設者 Gloria Steinem であり、彼女等の影響もありフェミニスト色の強い団体である。団体の性格の背景には1960年代の第二波フェミニズム運動がある。

ラムを実施しており、メディアにおける女性の存在感を高めるため、女性専門家とジャーナリストのマッチアップを実施している。女性メディアセンターは、仲介者として、CNNやNY Timesといったメディアに女性専門家を紹介しており、現在500人以上の専門家が女性メディアセンターに登録されている。

(4) 女性の人権を尊重した表現の推進のための取組

① 女性メディアセンターによる“Sexism Watch”プログラム

女性メディアセンターでは“Sexism Watch”プログラムを実施しており、女性に関する不適切な表現があった場合は、出版社や放送会社に対し抗議するプレスリリースを発表し、謝罪を求める活動を行っている。女性メディアセンターには自宅などでメディアをモニタリングしているサポーターがおり、不適切な表現があった場合は女性メディアセンターに報告する仕組みとなっている。ただし、組織的なモニタリングではなく、ボランティアベースでの情報提供となっている。

また、女性メディアセンターはメディア関係のNPOである“Media Matters”とも連携してメディアのモニタリングを実施している¹²⁶。

¹²⁶ “Media Matters”は女性に限らず全般的なメディアコンテンツについてモニタリングを実施している団体。(http://mediamatters.org/)

II. アメリカ合衆国における取組と日本への示唆

国士舘大学政経学部講師 砂田恵理加

1. はじめに

女性の社会進出が進んでいると考えられがちなアメリカ合衆国であるが、この国でも男女の共同参画にはいまだに多くの課題が残されている。男女間に大きな教育の格差は見られず、全労働力の 46.5%を占めるなど女性の就業率も高いものの、職種、雇用形態におけるジェンダーギャップは大きく、大企業の重役、政府高官、今回調査を行った高収入の専門職などへの進出は十分だとは言えない。¹²⁷1960年代に始まった、いわゆる第二波フェミニズムを経て、雇用や就労の面で女性に不利になる差別的な制度は少なくとも表向きには撤廃されたものの、現実には一定以上に女性の昇進・登用が進まない状況を受け、「ガラスの天井」(The Glass Ceiling)という表現が使われるようになったのは、1980年代のことである。¹²⁸女性の就労が話題になる時、このフレーズがその後 30年近くを経た現在でも決まり文句のように繰り返し使われていることから分かるように、女性がキャリアを重ね、ある程度まで昇進をしても、組織の上層部にまで登りつめることは難しいのが現状である。

本節では、本章 I 節の調査編に示された結果をふまえ、アメリカ合衆国における専門職への女性の参画状況を概観する。その後、今日のアメリカ社会で専門職に就く多くの女性たちのキャリア育成を阻む問題の源流を考察するために、この国の女性運動の特色を確認し、最後にアメリカでの取組の中から日本での女性参画促進に有効だと思われる事例をとりあげ、日本への示唆としたい。

2. 「ガラスの天井」と「水漏れパイプ」：専門職への女性の参画の現状と課題

(1) 「ガラスの天井」

「ガラスの天井」は、今回調査を行ったメディア、研究、医療関連分野において女性がおかれた状況を説明するのにふさわしいフレーズのひとつである。医学生の半分を女性が

¹²⁷ US Department of Labor. <http://www.dol.gov/wb/factsheets/Qf-laborforce-08.htm> accessed 15/02/2010

¹²⁸ The phrase finder. <http://www.phrases.org.uk/meanings/glass-ceiling.html> accessed 22/02/2010 The phrase finder の定義によると、この語は女性や民族的少数派の人々の「職場における昇進を阻む、非公式の障害」を指す。同サイトでは 1984 年の Nora Frenkiel によるものをこの語の初出としているが、Rory Dicker は Carol Hymowitz と Timothy Schellhardt が 1986 年 *The Wall Street Journal* に掲載した記事の中でこの語を発表したとしている。いずれにせよ、この語は使われだした当初から高い地位にある女性がさらに上を目指す時に直面する障害という意味で使われた。Rory Dicker, *A History of U.S. Feminisms* (Seal Press, 2008), 145. 2010 年 1 月に筆者が同行した聞き取り調査の際にも、このフレーズを数多くのインタビュー어의口から繰り返し聞いたことを付け加えておく。

占めるものの、男性と比べると医師としてキャリアを継続する確率は低く、メディアにおいては女性が存在感を発揮するようになってきた半面、組織の運営方針を決定する立場にある女性は3%ほどと、著しく少ない。¹²⁹研究分野においては、まずは入口の高等教育の部分では学士号、修士号取得者ともに女性の比率が男性をわずかながら上回っているものの、2008年のデータによると、博士号取得者については34%程度にとどまっている。¹³⁰博士号取得が正規雇用の研究者になる重要な条件のひとつであるアメリカにおいて、この比率が意味するところは大きい。当報告書にあるように、非正規雇用教員（日本の大学における非常勤講師や契約講師にあたる）という、大学教員の中でも最も不安定な職種に就いている女性の比率が男性の比率を上回っているのに対し、専任講師(Assistant Professor)、准教授(Associate Professor)、教授(Professor)といった、正規雇用のより安定した職種になるに従って、男性の比率が高くなっていく。¹³¹このことは、いまだに女性が研究者としてキャリアを重ねていくことの難しさを示している。¹³²いずれの分野においても、女性の総数に比して、その分野内のより高く、安定した位置にいる女性の率は低いといえる。

家庭と仕事のバランスを取ることの難しさがキャリア形成の障害となるのは、どの層、どの職種に就く女性にとっても変わりはないが、そこには専門職に就く女性に特有の課題もある。近年の調査によれば、アメリカにおいて高学歴の女性たちが出産・育児のために一時的に離職する期間は平均して2年から3年であるが、高い専門知識を持つ女性たちにとって、損失は仕事を継続していたら稼げていたはずの給与だけではない。¹³³その間に達成できていたはずの業績、失われた昇給や昇進の機会、復帰の際に現場の最先端の情報・知識に追いつくための再教育費用など、キャリア中断のコストはこうした女性たちの大きな負担となる。

むしろすべての専門職の女性が育児休職を取得するわけではないが、全体を比較すると、

¹²⁹ 本章調査編、4. — (2)「メディア分野への女性の参画を阻む障害」参照。

¹³⁰ US Census Bureau, Educational Attainment of the Population 18 Years and Over, by Age, Sex, Race, and Hispanic Origin: 2008 All Races
<http://www.census.gov/population/www/socdemo/education/cps2008.html> accessed 22/02/2010

¹³¹ 本章調査編、3. — (1) — ②「職位別の女性大学職員数」参照。

¹³² 一般的にアメリカにおける Assistant Professor は日本の大学に雇用される専任講師とは異なり、終身在職権 (tenure) を持たない。その意味では、近年日本の大学でも増加傾向にある任期付き契約講師、嘱託講師に近いといえる。しかしアメリカの大学の昇進制度では、Assistant Professor として雇用されても、一定期間内に相応の研究成果をあげれば Associate Professor として終身在職権を獲得することができるので、日本の任期付き講師とは異なる面もある。

¹³³ Pamela Stone, *Opting Out?: Why Women Really Quit Careers and Head Home* (University of California Press, 2007), 11. 本章調査編にあるように、アメリカ合衆国には連邦法で定められた有給の産休制度は存在しないが、雇用者がこうした制度を設けている場合もある。高学歴になるほどそのような制度の整った組織の下で就労していることを考えれば、本調査の対象である専門職に就く女性たちはこれを活用できる可能性が最も高い層に属している。(2001年から03年には、高卒の女性の39%に対し、大卒の女性の60%が出産に際し有給休暇を取得している。)なお、2001年から03年に第一子の出産をした有職女性のデータによると、何らかの形で有給の休職制度(産休に限らず、休暇、病欠制度等を含む)を利用したと返答した者は49%ほど、無給での休職が39%、妊娠を期に退職が25%、そして4%ほどが解雇されたと答えている。(複数回答なので、合計は100%を超える。) Table 5: Leave Arrangements Used by Women Who Worked During Pregnancy Preceding First Birth: 1981-1985 to 2001-2003 in “Maternity Leave and Employment Patterns of First-Time Mothers: 1961-2003,” issued on February 2008, 9. <http://www.census.gov/prod/2008pubs/p70-113.pdf> accessed 22/02/2010

出産・育児のために休職あるいは一時的にでも退職をする可能性の高い女性たちと、その可能性がより低い男性とでは、給与、地位ともに最終的に大きな差がでている。¹³⁴そのことが、組織の上層部に女性が到達する確率を低くしている原因であるとも思われる。収入面から言えば2000年のデータで、編集者などのメディアに従事する女性は同じ分野の男性の収入の81%であり、女性医師は男性医師の72%の給与しか受け取っていない。¹³⁵昇進に関しては、大企業のシニア・マネージャークラスには3%から5%の女性しかおらず、専門職の中でも最も女性の進出が進んでいると言われている研究職（文系理系の双方を含む）であっても、大学の状況を見れば、女性の率は正教授(full-professor)全体の25%程度を占めるにすぎない。

2008年の大統領選挙の際、民主党内での大統領候補者指名争いに敗れたヒラリー・ロダム・クリントンがその敗北演説の中で、自分に投票をしてくれた1800万人の人々に謝意を示し、「最も高い位置にあり、最も硬い『ガラスの天井』を破ることはできなかったが、皆さんのおかげで、今やこの天井には1800万ものひびが入っている」と述べたことは記憶に新しい。このことから「ガラスの天井」の比喩が、特に組織の上層部への参画をめざすエリート女性たちが直面する現実を説明するのに、未だに十分に有効であることが確認できる。専門職に就き、一見恵まれた状況を楽しんでいるかに見える女性たちはこのクリントンの言葉を実感をもって耳にしたことだろう。

(2) 「水漏れパイプ」：エリート女性たちはなぜ辞めるのか

それぞれの分野・職種によって程度の差はあるが、女性たちが初めてまとまった数で難関大学や大学院等で専門的な教育を受けるようになった70年代～80年代前半から現在に至るまで、一定数の女性が継続的に専門職に就いてきた。それにも拘わらず、組織の上層に占める女性の割合が少ないことを指し、社会学者のパメラ・ストーンは「水漏れパイプ」(leaky pipeline)あるいは「ブラック・ホール」(black hole)、「バミューダ・トライアングル」(Bermuda Triangle)と表現している。¹³⁶これらのフレーズはいずれも、就職の際にはある程度の集団として男性と肩をならべていた女性たちが、キャリアを重ね、上級管理職レベルに達する年代になるまでに「消えて」しまう状況を述べている。「ガラスの天井」が、上部へ行くにつれますます昇進が難しくなるという、キャリアを継続させた女性たちの失意を表現する一方、ストーンの言う「水漏れパイプ」は、高い専門知識を持ちながら、「天井」に突き当たる前に離職してしまう女性が多い現状を説明するものである。「ガラス」も「水漏れ」も、組織の上層部に女性が少ないことを問題視するものであるが、それぞれ異

¹³⁴ 有職の女性全体を見れば2000年から02年にかけて、第一子の誕生後、1年が経過しても約35%の女性が仕事に復帰をしていない。Table 8., Women Working at Monthly Intervals After First Birth by Year of First Birth: 1961-1965 to 2000-2002 in “Maternity Leave and Employment Patterns of First-Time Mothers: 1961-2003,” 14. accessed 22/02/2010

¹³⁵ Stone, 13.

¹³⁶ Ibid.

なる側面からこの問題に焦点をあてている。

ストーンは、一旦は医師や編集者を含む高収入の専門職に就きながら仕事を辞め、専業主婦になる選択をした女性たちに聞き取り調査を行い、その結果を2007年に *Opting Out?: Why Women Really Quit Careers and Head Home* にまとめた。¹³⁷ この研究によれば、こうした女性たちは退職し、家庭に入ることを「選択した」とし、インタビューに答える際には自分たちのその選択を肯定的な言葉で説明する。しかし彼女たちは必ずしも積極的に専業主婦になることを選んだのではなく、さまざまな外的要因を受け、結局はそうすることを選択せざるを得なかったとストーンは分析する。本研究によると、当然のことながら育児は女性たちが離職をする一つの理由であるが、それだけでは多大な労力と教育費を投資して獲得した専門的な仕事をあきらめる直接的な原因にはならない。母親は子供と一緒にいなければならないという母性を強調する伝統的な女性の役割意識に加え、家事・育児に非協力的ではないものの、妻と同等かそれ以上に責任のある仕事をしている夫から積極的かつ十分な支援を受けることが期待できない等、家庭の側にも女性を引っ張る「プル要因」がある。しかし女性がキャリアから離脱することを決意する理由としては、こうした「プル要因」よりも、母親になった女性たちを失望させる働きにくさ、つまり職場の「プッシュ要因」の方がはるかに大きいという。¹³⁸

能力のある女性労働力を失わないために、「家庭に優しい」方針を取ろうとしている企業や組織は多いが、専門的な仕事であればあるほど責任も重く、「週60時間労働及び年中無休の説明責任」を要求され、家庭と仕事のバランスを取るための根源的な支援にならないことが多い。¹³⁹ こうした職場での柔軟性のなさが、最終的には女性に退職を決意させるとストーンは結論づけている。

¹³⁷ 女性と仕事の関係を探る研究は多いが、キャリアから離脱した女性について深く掘り下げた研究は驚くほど少ない。女性が「キャリアをどう継続させたのか」ではなく、「なぜ辞めたのか」に注目し、その退職の選択の過程を検証したこの研究は、専門職における女性の社会参画の課題を考査する上で、逆の方向から重要な示唆を与えるものと思われる。なお本書では、実際に専業主婦になる選択肢を持ちえた女性たち、つまり夫の収入だけで十分に生活することができた人々のみを対象としている。ストーンの本のタイトルのOpt-Outは「選択的離脱」という意味になる。2000年ごろから、医師や弁護士といった高収入の専門的な仕事を辞め、子育てのために家庭に入った女性や、そうした事例が増える傾向にあることを、「選択的離脱の女」(Opt-Out Woman)、「選択的離脱現象」(Opt-Out Phenomenon)などとマスコミが呼ぶようになったことに似ったものだ。「選択的離脱」については、Lisa Belkin, “The Opt-Out Revolution” *The New York Times*, October 26, 2003. ベルキンは必ずしも保守的な立場から専業主婦になった女性たちの選択を肯定的に評価しているのではなく、それが成功の意味や、(男性の労働を含め)働くことと人生との関係、ひいては企業側の雇用形態に再考を迫るものとして「革命的である」と述べている。また近年の研究として、Karine Moe and Diana Shandy, *Glass Ceilings and 100-Hour Couples: What the Opt-Out Phenomenon Can Teach Us about Work and Family* (University of Georgia Press, 2009). モエ及びシャンディによれば、大卒で幼児を抱える既婚女性の就業率は1997年には71%だったが、2005年には63%まで落ちている。また、18歳以下の子供がいる専門的な学位を持つ女性のうち、正規雇用の職員として働いている率は1998年の時点で全体の3分の2だったのに対し、2005年には半数をやや上回る程度にまで下がったという。Moe and Shandy, 2. 9.11以降の保守化するアメリカ社会の中で、キャリア女性の家庭回帰の現象はその実数以上の注目を浴びているといえる。

¹³⁸ Stone, 81. モエ及びシャンディは母となった(あるいは妊娠した)女性たちの働きにくさを「母親の壁」(a maternal wall)と呼び、「ガラスの天井」に果敢に挑んだ女性でも、のちに「母親の壁」に阻まれると退職を決意することがあると述べている。Moe and Shandy, 6.

¹³⁹ Stone, 83.

女性たちがいかに「ガラスの天井」を破り、組織の上層部に入り意志決定の過程にかかわっていきける状況を創り出すか、そしていかに女性の離職率を減らし、「水漏れ」が起きないようにするか。アメリカ合衆国における高学歴の専門職女性のキャリア形成の課題は、この「ガラスの天井」「水漏れパイプ」という二つのフレーズに集約される。また、「ガラスの天井」の存在が女性たちの失望感をひきおこし、ひいては「水漏れ」の要因となることもあるし、「水漏れ」が組織の幹部に到達する女性の層を薄くし「ガラスの天井」をさらに堅固なものにしているという悪しき相互作用があることも忘れてはならないだろう。

3. アメリカ女性運動史と現代の社会参画

(1) 家庭と仕事のはざままで

アメリカの女性の歴史は、女性が家庭を出て、公的領域である社会に進出しようとする力と、女性たちを母として主婦として、「家庭の領域」に押し戻そうとする力とのせめぎ合いの連続であった。むろん、長期的に見れば時代を経るに従い女性の社会参画は「進んだ」といえるが、それは必ずしも一定のペースで、一方向に達成されてきたのではない。

例えば、アメリカ合衆国において女性参政権を求める運動が広がったのは比較的早い時期であったが、実際にそれが批准されたのは1920年であり、北欧諸国などと比較すれば必ずしも早いとは言えない。また第二次大戦中には社会のさまざまな分野への女性の進出が進んだが、戦後は帰還兵士の職の確保のために女性たちは好むと好まざるとにかかわらず、主婦として家庭に戻ることを求められた。黒人公民権運動に呼応する形で大きな盛り上がりを見せた60年代～70年代のフェミニスト活動は一定の成果をあげたものの、80年代には保守化の流れを受けた「巻き返し」(Backlash)のあおりを受け、いくつかの成果を後退させることとなった。¹⁴⁰

こうした歴史的な経緯は、現在のアメリカの女性たちのおかれた状況と深く関係している。21世紀に入って10年がたとうとする現在でもなお、女性たちが仕事と家庭のはざまでもがいている状況に変わりはない。ここではアメリカの女性運動史を振り返り女性の社会参画の経緯を整理し、現代に通じる問題について理解を深めたい。

(2) 第一波フェミニズム

アメリカ合衆国の女性運動は、黒人解放運動との関係が深い。女性参政権獲得を求心力とした、いわゆる第一波フェミニズム(First Wave Feminism)として知られる女性たちの

¹⁴⁰ 80年代の「巻き返し」については、Susan Faludi, *Backlash: The Undeclared War Against American Women*, 15th Anniversary Edition (Three Rivers Press, 2006). 初版は1991年に出版され、大きな反響を呼んだ。

運動は、黒人奴隷制度に反対するアボリショニズム活動から派生し、1840年代ころからより明確に女性の課題を掲げるようになった。¹⁴¹具体的には、両性の平等を訴えるとともに、女性参政権獲得という目標を掲げたニューヨーク州のセネカ・フォールズで1848年に行われた会議をもって、第一波フェミニズムの始点とすることが多い。

この時代の女性運動の担い手は、主に教養のある中産階級以上の白人女性たちであった。性役割に対する挑戦という既存の社会体制を揺るがしかねない革命的な要素を含んだフェミニズムが、社会の主流エリート層の女性たちの手によって開始されたことは、その後のこの国の女性運動の在り方に大きな影響を与えた。当時の女性運動に従事したこうした女性たちの多くは、主婦であり賃金労働をしなくてもよい社会階層に属していた。したがって「働く女性たち」が直面する問題、別の言い方をすれば賃金労働をしなければ生活をしていけない労働者階級の女性たちが直面する課題は、見過ごされがちになった。たとえば、参政権運動から派生したロビー活動の結果、1848年にニューヨーク州で立法化された、既婚女性が自分の財産を管理する権利を保障する「既婚女性財産法」(Married Women's Property Act)は、この法以前には夫の管理下に置かれていた、女性が結婚前に取得した財産及び結婚後に相続をした財産のみを想定するものだった。この法律は、一定の財産を持つ層出身の女性の権利を守るものである一方、財政的な基盤のない女性が労働を通じて得た賃金をその夫の手から守るものではなかったのだ。いかに当時の女性運動活動家たちの目が、働く女性たちの権利に向けていなかったかが分かるだろう。

中産階級以上の女性たちが担った当時の女性運動と労働者の権利を守る運動には、常に一定の距離があった。労働者階層の人々の生活や労働環境の改善を求めた女性社会改革運動家もおり、主に都市部で貴重な成果をあげたが、一方でそれは中産階級以上の人々の価値観を反映した、エリート主義に傾きがちなものでもあった。女性の高等教育がゆっくりと、しかし確実に広まっていった19世紀の後半以降、医師等の専門職に就くエリート女性も出てきたが、一定の層を形成するにはあまりに例外的な存在だった。こうした状況の中、女性運動は専門職に就く女性たちの労働環境を改善する力にはなりにくかったのである。

1920年に参政権を獲得したのち、当時の女性運動は急速に求心力を失っていく。20年以降、児童福祉や教育など、新たな社会改革に目を向けるようになった活動家も多く、女性参政権獲得に寄与した団体の多くは姿を消していった。引き続き女性問題に取り組続けた活動家たちは、新たな目標として憲法の男女平等修正条項、すなわち the Equal Rights Amendment (ERA)の成立を掲げ、活動を始めるようになった。しかし後述のように、両性の法の下における権利の平等を保障することを目指したこの憲法修正条項案は連邦議会で可決されながらも各州での批准が遅れ、1982年に期限切れを迎え成立することはなかったのである。

¹⁴¹ ただし「フェミニズム」という言葉が使われるようになったのは20世紀に入ってからである。それ以前は女性の権利やエンパワーメントにまつわる事柄を woman question という言葉で表現するのが一般的であった。

(3) 第二波フェミニズム

第一波フェミニズムが法的な女性の権利といった理念上の平等の獲得を目指し、女性の問題に関する啓蒙的な役割を果たした一方で、第二波フェミニズム (Second Wave Feminism) の活動はより現実的な社会での平等性を問題とし、人々に根源的な意識改革をさせた。1960年代に始まったこうした女性活動は70年代終わりごろには収束したが、現在のアメリカ社会及び女性の社会参画促進にまだ強い影響を及ぼしている。

第二波フェミニズムが盛り上がるきっかけを作ったのは、郊外に暮らす中産階級の主婦たちの漠然とした不安感の原因を探ったベティ・フリーダンの『女らしさの神話』(1963)の出版であると言われているが、この本以外の多くの複合的な理由がこの時代の女性運動を第一波フェミニズムよりも広範囲な、影響力の強いものにしていった。¹⁴²しかし一言で60年代の女性運動と言っても、各団体の運動方法や目標には幅があり、第一波フェミニズムにとっての参政権獲得のように、運動をまとめる一つの明確なターゲットがあったわけではない。黒人公民権運動に先導される形で数多くの社会運動が生まれ、さまざまな組織が運動を展開した当時、女性に関するものだけを取り上げても、すべてをここで整理をしていくことは不可能である。次節で当時の女性運動の先駆けとなった全米女性連盟 (National Organization for Women) については触れるが、この節では現在の女性参画との関連において重要な点のみを、大きく分けて3点指摘したい。

まず、1960年代に始まった女性運動は、複数のレベルで女性とメディアとの関係を深めることになった。それは現在の女性の社会参画における課題にも通じている。たとえば、New York Radical Women (NYRW) というフェミニスト団体が1968年9月に行ったミス・アメリカ・コンテストへの抗議活動は、第二波フェミニズムの代表的な運動として知られている。固定化された美しさの基準のもとに女性の価値が測られることの暴力性を訴えたこうした運動を通じ、女性たちがいかにマスコミで描かれる理想的な女性のイメージに縛られ、苦しんでいるかが認識されるようになった。¹⁴³本調査の Women's Media Center におけるインタビューでも判明したように、その後現在に至るまで、マスコミでの女性差別的、ステレオタイプ的な表現に対する抗議は、女性運動の重要な核のひとつとして継続的に行われている。¹⁴⁴女性がメディアを通じ肯定的な女性イメージを獲得することは、女性の社会進出を促進する上で間接的にはあるが、非常に重要な要素となっている。

メディアとの関連についてさらに付け加えるなら、女性たちが自分たちの声を届けるた

¹⁴² Betty Friedan, *The Feminine Mystique*, reprint edition (W. W. Norton Co. Inc., 2001). ローリー・ディッカーは、1968年のミス・アメリカ・コンテストへのプロテスト活動をもって第二波フェミニズムの開始としている。この日のプロテストは広くマスコミに取り上げられ、それまで女性運動に接する機会がなかった人々の目に触れることになった。Dicker, 103.

¹⁴³ 現在でも、当時の女性運動活動家を「ブラジャーを燃やす(狂信的な)フェミニスト」として描くことがあるが、これはこの日の抗議行動の際に行われた、ヘアカーラーやハイヒール、下着などを「自由のごみ箱」に捨てるパフォーマンスがゆがめられて報道された結果である。この時の女性たちの運動を見た人々の衝撃の大きさを物語るものでもあるだろう。

¹⁴⁴ 本章調査編「メディア分野における女性の参画に関するデータ」参照。

めに、より積極的にマスコミを活用しだしたことも重要だろう。当然それまでも女性の問題について執筆や発言をつづけた活動家やジャーナリスト、婦人雑誌は存在したが、現在でも影響力を持つ *Ms. Magazine* のようなフェミニスト雑誌の誕生は、第二波フェミニズムの盛り上がりを持たなければならなかった。¹⁴⁵ 少しずつではあるが、女性が自らの声を発する場を獲得していったことの意味は大きい。

第二に、個々人の経験の中から政治的な問題を汲みとろうとしたこの時代の運動の手法が、その後の女性たち及び女性組織に与えた影響について指摘したい。「個人的なことは政治的なこと」(personal is political) という当時の標語が表すように、第二波フェミニズムの活動を通じ、私的な営みだと思われていた家庭や結婚、家族の在り方が、実は社会全体の権力関係を反映したものであると理解されるようになった。¹⁴⁶ 現在、家庭と仕事のバランスを取ることが、個人的な問題であると同時に、その達成のために社会や企業も責任の一端を担うべきだと認識されていることとも無関係ではない。また、個人の経験や感情をグループの中で順番に語っていく、意識高揚 (consciousness raising) のような手法や、階層化されたヒエラルキー型ではなく、より対等な立場の個人のネットワークを基盤とするような組織運営の方法なども、形を変えて現在でも活用されている。

最後に、個人的にどんな形でそれとかがかわったにせよ、こうした女性運動が同時代の人々に与えた影響は計り知れない。幅広い層の女性たちがアクティヴィズムを経験し、こうした人々の間から、女性のリーダーシップが育ったことは、21 世紀を迎える現代の女性の社会参画に直接的、間接的に大きな励みとなっている。今回の聞き取り調査のインタビューの多くは「ガラスの天井」に阻まれながらもキャリアを重ね、現在は次世代の女性リーダーや専門家の育成に力を注いでいるが、彼女たちはまさに第二波フェミニズムの洗礼を受けた人々である。現在後進の指導をし、ロール・モデルとなる立場・世代にあるこうした女性たちの存在そのものが、この時代の女性活動のひとつの成果だといえる。女性の社会進出を促進した要因として、彼女たちの多くが公民権法第 7 編と共に 60 年代 70 年代のウーマンリヴ活動を挙げたことは、ポスト・フェミニズムの時代と言われて久しい現代でも第二波フェミニズムの影響下にあることを物語っている。

また、第二波フェミニズムの時代を経験した人々の間で、男女の性差に対しより偏見のない価値観が生まれ、それが広く理解されるようになったことは、現在においても意義が大きい。この時代の活動の結果、多くの大学ではジェンダーに関する授業が設置され、女性史、女性文学など女性の視点を中心に据えた研究も進んだ。第二波フェミニズムが広めた価値観は、こうした教育プログラムを通じて継続的に若い世代に伝えられていっている。このような 60 年代 70 年代の「遺産」は、基本的に女性の社会での活躍をよしとする思想

¹⁴⁵ <http://www.msmagazine.com/> を参照。 *Ms.* は 1971 年に創刊された。この雑誌の創設者の一人である Gloria Steinem は 75 歳を迎える現在でも積極的に発言を続ける女性活動家で、本章資料編、メディアの項で取り上げられている Women's Media Center の設立にもかかわっている。

¹⁴⁶ この標語を考え出したのは、同名のエッセイを書いた NYRW の会員だった Carol Hanisch である。ハニッシュは 1968 年のミス・アメリカ・コンテストへの抗議活動を先導した人物でもある。ハニッシュについては、<http://www.carolhanisch.org/> を参照。

的背景を支える原動力となっている。

(4) 現在の波：第三波フェミニズム

1970年代末に始まった新保守主義の登場に加え、同時代の景気の悪さは第二波フェミニズムに対する向かい風となった。家族の価値を第一義とする保守主義は、伝統的な性役割をアメリカの文化を守るものだと強調し、離婚やシングルマザーが増えたことをフェミニズムの責任であると糾弾した。第二波フェミニズムの熱気が収束すると、「フェミニズムは死んだ」とも言われた。¹⁴⁷先述のように、時間の問題だと思われていた ERA の成立は、1980年に共和党が支持を撤回した後、ついに廃案に追い込まれた。

しかし多くの専門家の間では、1990年代はじめには第三波フェミニズム(Third Wave Feminism)が始まったと認識されている。現在も進行している第三波フェミニズムを定義することは難しい。たとえば第一波フェミニズムにとっての参政権のような、全体の「波」をまとめる一つの明確な目標は存在せず、その参加者が第二波の担い手のように、同じ文化や価値観を共有する世代であるわけでもない。この運動の明確な始点を指摘することも困難で、専門家の間でも意見が分かれている。漠然としているが、今できる第三波フェミニズムの定義は、それが第二波への保守的な巻き返しへのリアクションとして誕生したものだということ、そしてその主たる担い手が第二波フェミニズムの勝ち取った成果を享受しながら育った世代であるということだ。

先述のように、第二波フェミニズムの今日への影響はいまだに大きい。今日の若い世代はその「余波」に乗りつつ、しばしば明確なフェミニスト意識を持たないまま、さまざまな形で女性のエンパワーメントを目指している。現在、育児と仕事のバランスを取ろうと努力をしている20代～40代の女性たちは、この第三の波の中にいるといえる。

4. アメリカでの取組と日本への示唆

(1) 日本での課題

以上アメリカ合衆国の事例を見てきたが、日本の専門職に就く女性を取りまく状況とアメリカのそれとは多くの共通点がある。むしろ相違点もあるが、日本においても、専門職に就く女性の数を増やすための課題が「ガラスの天井」及び「水漏れパイプ」であることに変わりはないだろう。特に「依然として結婚、出産、子育て期に就業を中断する女性」が多い日本においては、後者への対策を厚くすることが重要である。¹⁴⁸同時に、先述のように組織上層部への女性の進出が進まないことと、女性の離職率が高いことは相互に関連し

¹⁴⁷ 例えば “Is Feminism Dead?” *TIME Magazine*, June 29, 1989.

¹⁴⁸ 内閣府男女共同参画局「男女共同参画社会の実現を目指して」ブックレット2008年9月作成、2009年6月改訂、17。

ている問題なので、女性の働きやすさを確保するためのさらに積極的なきめ細かい取組が必要だ。

どの社会においても専門職に就いた人々は、教育的資産を持ち、経済的基盤を確立した層に属する傾向にある。リソースを持つこうした人々は同じ社会の他の人々と比べ、比較的家事や子育て等の援助を受けやすい立場にある。そのような状況にある女性たちに仕事と家庭の両立ができなければ、他の誰にそれが可能なのだろうか。専門職女性の課題は、むろんすべての働く女性の課題と同じではないが、その社会の男女共同参画の行方を象徴するものだといえる。

(2) アメリカ合衆国連邦政府の取組から

個々の連邦政府による女性の社会参画促進のための法律及び制度は、本章資料編にまとめられているのでここで詳しくは述べない。全体的にアメリカの状況をまとめて言うなら、雇用や就労の際、女性に不利にならないような制度がとられている一方、個人の生活に政府が介入することを嫌うアメリカの伝統的な傾向を背景に、特に産休、育児支援に関する法整備は十分であるとは言えない。女性を社会的に立場の弱い少数派の一員として保護の対象とする一方で、出産や子育てと言った母性にかかわる部分には法律による支援が少ない。

雇用や就労における法整備も、最初から女性に手厚くおこなわれていたわけではない。現在、女性の社会参画を促進した最も重要な法律とされる、1964年に制定された公民権法第7編成立の経緯を考えても、それは明白である。第7編は法案の段階では「人種、肌の色、宗教及び出身国」を基にした雇用差別を禁じたものだった。ここに「性別 (sex)」を入れることを提案したのは、実はこの法案に反対する人種分離主義者のある議員だった。彼はここに雇用の際の女性差別の禁止を含むことにより、多くの議員の反対及び、人種差別的に見せずにこれを廃案に追い込むことができると考えたことが示唆されている。しかし第7編は、ミシガン選出の下院議員、マーサ・グリフィスの活動が功を奏し下院を168対133で通過した。¹⁴⁹

こうした経緯で成立した第7編は、すぐには女性の就労を守る強い力にならなかったと言われている。第7編の執行に責任を持った雇用機会均等委員会 (Equal Employment Opportunity Commission) は、当初人種差別対策の方を優先し、女性差別防止にはさほど積極的に取り組まなかった。1966年、こうした EEOC の在り方に業を煮やした女性活動家たちは、女性の市民権を守り、政府の取組を監視するために、非政府組織である全米女性連盟 (NOW) を結成した。NOW は参政権運動の収束以降、初めて結成された全国的な女性政治組織である。これ以降、こうした女性組織は活発に活動を続け、連邦政府による女性の社会参画促進の取組に強い影響と発言力を持つようになった。¹⁵⁰

¹⁴⁹ Dicker, 69.

¹⁵⁰ Ibid., 71-72.

その後、公民権法第 7 編は度重なる付加条項の追加を経て、妊娠や年齢を理由とした雇用差別の禁止、労働者のセクシュアル・ハラスメントのからの保護等を含む、女性の就労の支援する基本的な法律として重要な位置を占めるようになった。こうしたアメリカ合衆国での経緯は、政府が主導する女性の社会参画のための法整備の重要性もさることながら、その効力を実際の就労の場で発揮させるための非政府組織、民間からの取組が必要であることを示唆するものである。日本においても、男女共同参画のために制定された法律に実行力を持たせるための、さらなる努力が必要であると思われる。

(3) 個々の機関の取組から

アメリカ社会と日本社会の企業・大学組織の構造、昇進のプロセスの違いを考えると、アメリカの個々の機関で行っている取組をそのまま日本の状況に当てはめることは難しいと思われる。たとえばインディアナ大学の「ストップ・ザ・クロック・プログラム」は、現在の日本の大学の雇用形態の中では、女性研究者に対する積極的な出産、育児支援の意味を持たない。¹⁵¹ American Medical Association for Women の前代表は、女性医師が勤務を続けるためにフルタイムからパートタイムへの切り替えることを提案のひとつとしたが、一般的にアメリカほど勤務形態の変更が容易ではない日本において、それがどれだけ実現可能なかは疑問である。

アメリカの各機関の取組の中で、日本の男女共同参画促進に最も重要な示唆を与えるものは、人々の意識の変革に取り組む数々のプログラムであると思われる。Association of American Medical Colleges との聞き取り調査の中では、育児支援、女性の就労制度の制定も大事だが、その制度が十分に活用されるためには、対象となる人間側の意識の改革や、心理的な用意することが重要であるとの指摘があった。その指摘はまさに日本の状況にも当てはまるのではないか。

聞き取り調査の中で紹介された意識改革のためのプログラムとしては、ドレクセル大学の医療関係分野に従事する女性のリーダー育成を目的とした Executive Leadership in Academic Medicine、Association of American Medical Colleges の Group on Women in Medicine and Science の活動、また同協会による主に若手の女性大学教員を対象としたキャリア・セミナーが挙げられる。

また、上記のセミナーなどに加え、National Science Foundation で紹介されたメンター制度など、専門職に就く女性同士のネットワーク育成のためのシステムは日本でも有効であると思われる。数の少なさ故に孤立しやすい専門職の女性たちが、お互いの経験から学び、独自のネットワークを形成することで、就労継続の大きな励みとなるだろう。

個々の女性が経験する働きにくさは、外からは理解されにくいかもしれない。たとえば

¹⁵¹ ただし昨今の日本の大学の状況を考えると、今後日本がアメリカ型の教員雇用形態に近づいていくことも考えられる。その場合はこのような制度の導入も必要になってくるだろう。アメリカ型の教員雇用形態については、註の 132 を参照。

National Science Foundation の聞き取り調査の中で、若手の大学教員の女性が経験する典型的な働きにくさとして、教室で男子学生から必要以上に議論を挑まれること、組織内の数少ない女性であるがために、そのグループの多様性を高めることを期待され、数々の委員会のメンバーになることを要求され校務の負担が増えることなどが指摘された。どれも瑣末な問題であるように思えるかもしれないが、女性の日々の現実の中で繰り返されるこうした「小さな」働きにくさの蓄積が女性を離職に向かわせる原因の一つとなっていることを忘れてはならない。第二波フェミニズムの標語のように「個人的なことは政治的なこと」であり、こうした個人の人々の女性たちが経験する瑣末な働きにくさは、実はより大きなジェンダーシステムや組織の構造が生み出したものであることが多い。少数であるがゆえに「個の問題」としてため込みがちな職場での否定的な経験を、メンター制度や各種セミナーを通じて他の女性と共有することで、それを職場環境改善のためのアクションにつなげていくことが期待できる。

こうした意識変革のための制度は、直接的な育児支援などに比べると、その効果が分かりにくいかもしれない。しかしストーンの研究からも分かるように、女性にとって働きやすい職場及び業界環境を確立していくことは、その離職を防ぐ上で非常に重要である。出産や子育てを契機に離職する確率が高い日本女性の状況を考えれば、育児支援などの家庭への支援に加え、女性の労働環境の改善への支援も必要なのではないか。

(4) 仕事と家庭のバランスを取るために

最後になるが、女性の社会参画の問題を、「女性の問題」にしないという社会全体の意識変革も重要であろう。第二波フェミニズム活動の中で指導的な立場にあったグロリア・スタイナーは、2009年にインタビューに答え、以下のようにのべている。

女性だけが仕事と家庭のバランスを取らなければならないという考えは間違っている。仕事中心主義の就労形態の中で、みんなが苦勞しなければならないという考え方は、男性にとっても良いことではない。¹⁵²

これは日本の状況にとっても的確な指摘である。日本の30代、40代の子育て世代の男性が過剰な長時間労働をしているというデータを見れば、彼らが「家事・育児に費やす時間は世界的に見て最低」である理由は理解できる。¹⁵³夫からの家事・育児への参加を実質的に期待することが難しい状況下で、妻である女性にのみ仕事と家庭のバランスを取ることを求めることには無理があると言わざるを得ない。

アメリカにおいても日本においても、専門職に就く女性は、同じように教育レベルが高く、

¹⁵² “Changing the World to Fit Women” Interview with Gloria Steinem by Courtney Sullivan, *Smith Alumnae Quarterly*, Winter 2009-2010, 10. スタイナーについては註145を参照。

¹⁵³ 内閣府男女共同参画局、24-25。

長時間労働を期待される責任ある立場の男性を配偶者としていることが多い。¹⁵⁴専門職に就く女性の仕事と家庭の良いバランスは、配偶者との協力関係の上に成り立つものである。その意味で女性の社会参画は、男性配偶者の意識及び、日本社会全体の仕事と家庭のバランスに関する意識の変革も迫るものである。

¹⁵⁴ Moe and Shandy, 4. モエとシャンディは、ともに専門職や管理職に就き、二人合わせて週に100時間以上の長時間労働をする夫婦を“100-hour couple”と呼んでいる。

第6章 総括-各国の特徴と日本への示唆

1. 各国の特徴と課題

(1) スウェーデン

スウェーデンでは、1970年代から政府主導の国民の完全雇用を推進する労働市場政策が進められており、その結果としてもたらされた高い税収により、高水準の福祉環境整備が実現されている。税収の多くが福祉サービスの提供へ向けられて、保育・介護等のサービスが整備され、それが家の中で保育や介護に従事していた女性たちを労働市場へと結びつけるという好循環を生み出して来た。女性たちが労働市場から退出することを防ぐための保育所の整備や介護の社会化などに加えて、出産・育児・教育訓練などによる一時的な退出に際しても、十分な保障を受けることができるような制度が整備されて来た。また両親の産休・育休制度は、子どもが8歳になるまで両親合わせて480労働日の休暇を取得することができる両親休暇制度の導入などによって良好に機能しており、地方自治体による保育サービスも充実している。

顕著な経済競争力の向上が北欧諸国の特徴であるが（1980年代以降の一人あたりGDPは世界の20位以内で、フィンランドを除けば10位以内）、スウェーデンの成長の基盤を支えているのが機会均等政策である。スウェーデン政府はジェンダーの視点に立って、両性のキャリアアップにおける機会均等と、仕事と家庭の両立を目指し、権力と資源の偏りの是正を図って来た。スウェーデンは、こうして、世界の中でも男女間の経済的格差、能力活用機会の格差が小さい社会を実現させてきたのである。

2009年1月に、1991年から2006年にかけて制定された男女共同参画に関する7つの法律が統合されて「差別法」が施行された。この法律は、それまでの機会均等法が男女のみの機会均等を規定していたのに対し、性、民族、年齢、性向による差別を禁止するものであり、女性の職業生活における直接・間接の差別と差別的行動を禁止する条項がある。そして、それらの考え方に基づいて、女性の起業支援、女性専門職を増やすためのキャリア促進プログラム、女性団体への助成金交付などのポジティブ・アクションが採られてきた。しかし、これら政府を中心とした努力にも拘わらず、職業による男女の住み分けは未だ解消されず、パートタイム労働者の多くが女性であるなどの問題が残されている。

特に専門職における女性の進出には未だ機会均等とは言えない状況があり、その是正が課題となっている。女性雇用の半数は公的部門に属しており、民間での雇用が進まない現状がある。また公的部門であっても、特に大学教授ポストはその大半を男性で占められて居り、機会均等が進んでいない領域である。ヨーテボリ大学（Göteborgs Universitet）では、女性の上級ポストでの活躍を推進するための最重要目標として、ハラスメントの解消と予防、職員補充と能力向上、職場環境の整備等を定めて、すべての職種でいずれの性も40%以上を占めることを目指して来たが、まだ大きな成果は挙がっていない。2010年時点で二人の副学長のうち一人は女性となったが、研究職の主導的ポストでは2005年から2008

年までの間に女性の割合はほとんど変化せず（39%～41%で推移）、大学教授ポストにおける女性の割合は、2005年から2008年までの間に20%から23%への微増にとどまっている。

また、市場経済がグローバル化する中で、労働力移動の自由化がスウェーデンにおける労働市場を大きく変化させつつある。そのため、これまでの高福祉高負担型国家の維持が困難になりつつあり、スウェーデン的な機会均等の考え方では、今後、経済競争に耐えて行くことが難しくなっている。また外国人の労働市場への大量参入が予想されることから、女性の働く場を狭くすることにつながる可能性も危惧されている。

さらなる課題は、労働環境の悪い職場、長時間労働、極端に限定されたポスト、仕事と家庭が不分離な職業等、女性が働きにくい状況を生み出す「見えないハードル」の存在であり、それが様々な分野における女性の上級ポストへの昇進を妨げる結果となっている。

まだ課題は多いが、両性共に働きやすい環境を整備する努力は続けられており、将来的に、高度専門職業人として、またそれぞれの分野のリーダーとして活躍する女性の増加が期待できよう。

（２） 韓国

韓国では、500年に及ぶ朝鮮時代から36年間の日本による統治の時代を通して「男尊女卑」の思想が深く根を下ろしており、その後も父系主義が継承されてきた。世界では、1975年の「世界女性年」を契機として女性の地位向上と男女共同参画へ向けた動きが活発化した。韓国では1995年の「女性発展基本法」制定、1996年の「女性週間」制定に至って初めて、それらの動きが活発化した。その後、「国会・女性特別委員会」（1998年）、「女性部(女性省)」（2001年）の設置により、国際競争力強化のための女性の積極的活用と、両性平等社会を実現する政策が実施に移された。1998年から開始された「女性政策基本計画」（第1次：1998－2002年、第2次：2003－2007年、第3次：2008年－）では、実質的に持続可能な男女平等社会の実現を目指して、女性人材の活用、女性権益の保護、平等政策推進のための基盤強化を謳っている。2008年の「経歴断絶助成等の経済活動促進法」は、女性人材の活用に向けた積極的な施策である。韓国では、欧米の先進的な考えや政策を積極的に受け入れ、大統領の権限の下で果敢に改革が断行される傾向があり、また近年の急速な少子化（合計特殊出生率：2005年1.08、2008年1.17）により、男女を問わず高等教育を受けさせ、対等な社会進出を期待する風潮が高まっている。

政府主導の動きと相俟って、女性自らが地位向上を求めて、積極的・持続的に草の根的な女性運動を推し進めたことが、韓国の特徴的な動きである。特に最近20年余の躍進は著しく、1980年代に女性運動の団体が数多く生まれ、1990年代の女性運動の牽引的役割となった。多くの団体は「韓国女性団体連合（女連）」に結集して、様々な男女差別につながる法の撤廃や新たな法の制定などのための活動を活発化させた。1995年に制定された「女性発展基本法」は、女性の進出が著しく遅れている分野の取組に対し、優遇措置をとるものである。

これらの運動を背景として、様々な領域における女性の躍進が加速化した。法曹界にお

ける法務省長官や最高裁判事などへの女性の起用、政界における政党法のクォータ制（2000年）による比例代表区候補の50%及び選挙区候補の30%の候補の女性への割り当て、官界における女性の割合の増加（試験合格者のほぼ半数）、国家公務員や地方公務員に占める女性の割合の増加、女性公職候補に対する優遇措置、国立大学教員への女性採用義務化、男性育休義務（1週間）など、著しい成果が挙げられている。

これらの背景には、韓国の女子教育を担ってきた女子大学に法学部が置かれていて、その卒業生が全国の大学に女性学の講座や大学院を開設する牽引役となったことがある。その結果、社会に多くの女性リーダーを輩出し、様々な民主化運動と連動しつつ、政治を動かして、政府主導の女性地位向上と男女共同参画の運動を推進してきた。

このように様々な政策が実行され、男女間の機会均等はかなり実現されてきたが、国民の家事・育児などに対する意識やその実行方策において、まだ多くの課題が残されている。

子育てを両性が共に担うべきという考えは浸透してはいるが、実際に夫が子育てを行う比率は高くはない。また「3歳児神話」を支持する割合も高く、出産・育児に際して、女性が仕事を辞め、家で育児に専念するという実態がある。韓国で特徴的なのは、専門性が高い職種の女性ほど自ら育児を担おうとする意識が高く、自分自身よりも、子どものキャリアアップに高い関心を寄せる傾向があることである。そのことが、子どもの早期留学のために母親が子どもを連れてアメリカなどに渡り、父親が国に残って送金するといった不自然な社会状況を生み出している現状がある（俗に「キログニアッパ（雁お父さん）」と呼ばれる）。程度の差こそあれ、このような家事や育児についての意識の問題は、日韓共通の傾向であり、法制度の整備などの政策的な解決法に加えて、国民の間に残る家事や育児に対する根強い意識を変えていくことが、高度専門職業人としての女性の人材を増やし、その活躍を支援するために、今後の重要な課題となる。

実行上の課題として、育児サービスが挙げられる。2009年に実施された「アイサラン（子ども愛）プラン」は、育児負担の軽減と効率化を実現させた。少子化傾向とも相俟って、保育施設の数は需要を満たしているが、その90%を民間が占め、多くの施設が質的な問題を抱えている。国公立、社会福祉法人による保育施設の拡充と、民間保育施設の質の向上を実現することが必要である。

また、女性政策の政策決定の場で、少数派の女性議員が意見表明することが困難な状況がある。様々な領域における女性リーダーを育成し、進出を後押しすることによって、広範な立場や視野からのより良い政策決定が可能となるであろう。

（3） スペイン

女性社会参画の度合いに関する2008年のUNDP（国連開発計画）の調査では、スペインの人間開発の達成度（HDI）は108カ国中16位（日本は8位）、政治・経済活動への女性参画の指標であるGEM（ジェンダー・エンパワーメント指数）は12位（日本は58位）となっており、IPU（列国議会同盟）の女性国会議員比率国際ランキング（2009年12月）でも187カ国中12位（日本は96位）と上位に位置している。

スペインにおける女子教育には、歴史的に伝統的家長制度やカトリック主義の影響が色濃く反映され、良妻賢母教育が行われていた。また女子の就職は、自己実現やキャリア形成のためではなく、結婚までの一時的な社会勉強の場と認識され、小学校教師、看護師、事務員などの献身的な補佐的業務への就業が奨励されていた。

第二次共和政(1931-1939)の成立により、1931年に憲法が制定され、その中で公職における男女差別撤廃、23歳以上の男女普通選挙など、男女の政治的・社会的平等が推進された。その後、スペイン内戦後に誕生したフランコ独裁政権により、女性参政権や離婚法などの政治・社会における女性の権利が否定され、女性の地位は非常に低く規定されたが、1975年フランコ没によって独裁体制は終焉を迎え、民主化への大きな転換が図られた。それ以降、女性解放運動も活発化し、1978年12月発効の民主憲法では、法の下での男女平等が保証されて、女性の社会進出が促進されることとなった。1983年には政府の女性参画推進組織としての女性研究所が設置され、様々な女性団体が誕生して、女性間のネットワークの広がり、様々な分野における女性の社会・政治的な活動が飛躍的に増大した。2004年からの社会労働党の男女共同参画に対する政策により、スペイン初の女性副首相の誕生、大臣職の男女同比率の達成、「家庭生活と労働の両立法(1999年)」、「国家公務員の出産・育児休暇拡大プラン(2005年)」、「自立促進、要援護者のケアに関する法律(2006年)」、「実質的男女平等組織法(2007年)」等の法律の制定や、平等省の設立(2008年)が実現をみた。政府は、EUや国際連合などの数々の女性参画推進の取組を手本に、意思決定過程における女性の発言権向上に向けた努力を続けている。2007年の「実質的男女平等組織法」は従来の法律より強い拘束力をもち、男性、企業、国、地域、労働組合等に主体的な協力を求め、実質的な男女共同参画社会確立を目指した施策を推進している。

しかし、未だ多くの課題は残されており、日本と同様に少子・高齢化が進む社会状況(2007年の合計特殊出生率:1.4、日本は1.34;2004年の65歳以上の高齢者人口比率:16%、日本19%)において、女性就業率の低さ(2007年の生産年齢人口に占める女性雇用者の割合:55.5%、日本59.5%)が、スペインにおける仕事と家庭の両立の困難さを示している。また、公的社会支出のGDP比率(スペイン、日本共に17.6%、2006年)の低さも、育児・介護等の公的サービスの低さにつながっている。

公的サービスの不足を補っているのは女性達であり、介護などによる過重労働とストレスが、女性達のうつ病の増加にもつながっているという調査もある。

育児・介護で就業できない者の約96%が女性であり(2007年)、育児による離職率も高く、12歳以下の子を持つ女性の労働市場参加率のEU内ワースト4位となっている(2009年)。正規職員として働く意欲があっても家庭の事情により非常勤職を選ばざるを得ない女性が多いことに関しては、今後の改善が必須である。

意識の上でも、「男性は仕事、女性は家庭」という伝統的役割意識は根強く、女性の昇進を阻む「クリスタルの天井(別名・ガラスの天井)」の一因となっている。

政府は、これらの課題の解決に向けて、「男女平等戦略的プラン(2007年)」の中で問題を明確化し、社会に残るステレオタイプや伝統的性役割意識の問題、持続的な発展を遂げ

するためには女性の能力を有効活用する必要があることを述べている。

一般に、専門職に就く女性は多くないが、伝統的に医療は女性の仕事とされていることから、他国と比べて女性医師の割合はきわめて高い(43.6%)。この数年、医学生の約80%が女性であり、女性医師は年々増加しているという。また、女性医療関係者の職場定着度が高いこともスペインの特徴である。当直や24時間勤務を若い医師が担当し、子育て世代の30代になると勤務時間が楽になって、育児に余裕をもって臨めることがその要因であると考えられている。

(4) アメリカ合衆国

アメリカ合衆国における女性運動は、1840年頃から高まりを見せた黒人奴隷制度廃止運動と連動する形で始まった。そして、大恐慌をきっかけとして多くの女性が労働市場へと参画するようになり、それに伴って法的権利を求める動きが高まった。1920年代に参政権を獲得して以来収束していた女性政治運動も、1960年代から1970年代にかけて勢いを回復し、1965年には政府関連企業に対して、性別・人種・宗教・出身国による雇用差別が禁止された。その後、男女平等に関する政策は、社会的・経済的・政治的な要素を考慮して形成されてきた。

しかし、男女の共同参画には未だ多くの課題が残されている。男女間に大きな教育の格差は見られず、労働力に占める女性の割合は46~47%を占めており、女性の就業率も高いが、職種や雇用形態におけるジェンダーギャップは大きく、大企業や政府機関等で指導者として働く女性や、給与水準の高い専門職業人として活躍する女性の数は、まだ十分とは言えない。

1960年代以降、雇用や就労面での女性差別は、制度的には解消したが、現実には女性の昇進・登用が一定以上進まない状況があり、この状況に対して、1980年代に「ガラスの天井」(The Glass Ceiling)という言葉が使われた。その後も、女性が組織のトップとなることや、高度専門職業人として働くことには困難な状況がある。

今回調査を行った分野において、女性はガラスの天井の下で、組織の運営方針の決定に関わる立場にあるものはわずか3%に過ぎず、いずれの分野においても、女性の総数に比して、その分野内の上級ポストに就いている女性の率は明らかに低い。専門職の中で最も女性の進出が進んでいるとされている研究職でも、女性大学教授の比率は25%程度でしかない。

専門職に就く女性は、ワーク・ライフ・バランスにおいて、特有の課題を抱えている。アメリカ合衆国で、高学歴の女性たちが出産・育児のために一時的に離職する平均的な期間は2~3年であるが、その間に、達成できなかった業績、失われた昇進や昇給の機会、先端的な仕事であればあるほど進んでしまった領域へと復帰することの難しさなど、キャリア中断がもたらす損失にはきわめて大きいものがある。

また、高い専門知識を持ちながら、「天井」に突き当たる前に離職してしまう女性が多い現状がある。「水漏れパイプ」と言われるこの現象は、さまざまな外的要因から、結局は離

職することを選択せざるを得なかったために起こるもので、特に、妊娠・出産を経て母親になった女性たちが働きにくい状況が大きな要因となっている。

能力のある女性労働力の確保のために、企業や組織は様々な方策をとっているが、責任の重い専門職では、家庭と仕事のバランスを取ることが難しい。

女性達が組織の上層部に入って、その意志決定の過程に関わる状況を創り出すこと、また女性の離職率を減らすことは、アメリカ合衆国における高度専門職女性の能力を生かし、社会を活性化するために不可欠である。

2. 日本への示唆

(1) 医療分野への女性参画促進について

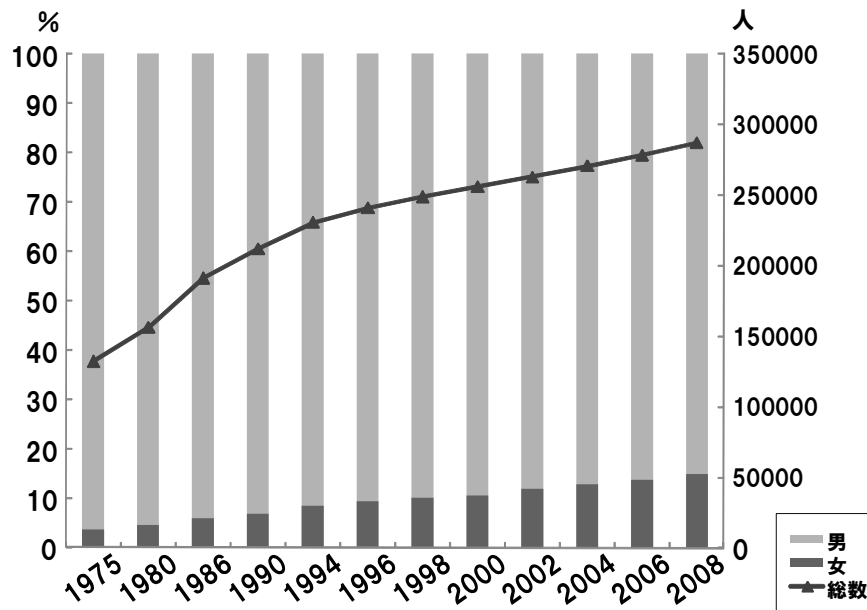
東京女子医科大学附属遺伝子医療センター 所長・教授
斎藤 加代子

日本における女性医師の現状と課題

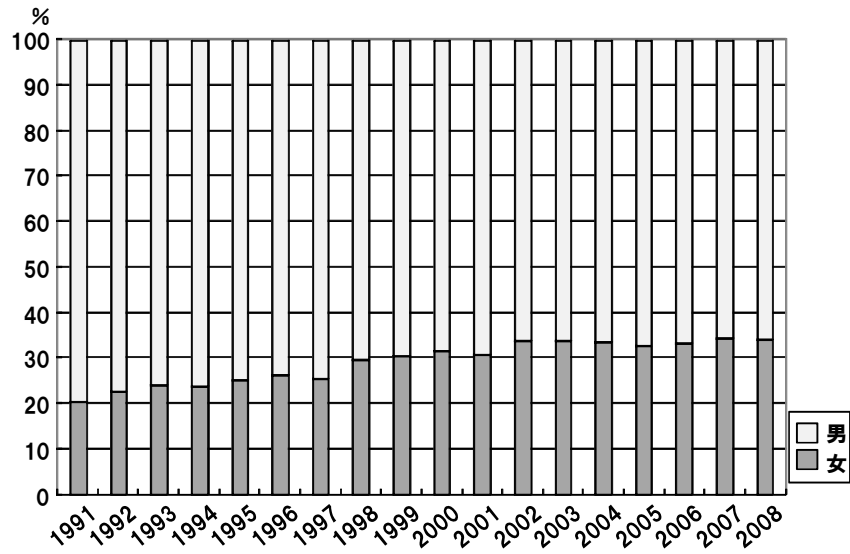
① 医師国家試験の合格者数における女性の比率

わが国における総医師数に占める女性の比率は、近年、一貫して上昇しており、図表 6-1 のように 2008 年末で 18.1% となり確実に増えている。医学部学生に占める女性の割合は、さらに増加傾向にあり、医師国家試験の合格者における女性の割合は 1998 年以降、30% を越えている(図表 6-2,6-3)。そして、過去 18 年間を通して、医師国家試験の男女別合格者はすべて女性の方が高い合格率を示している。

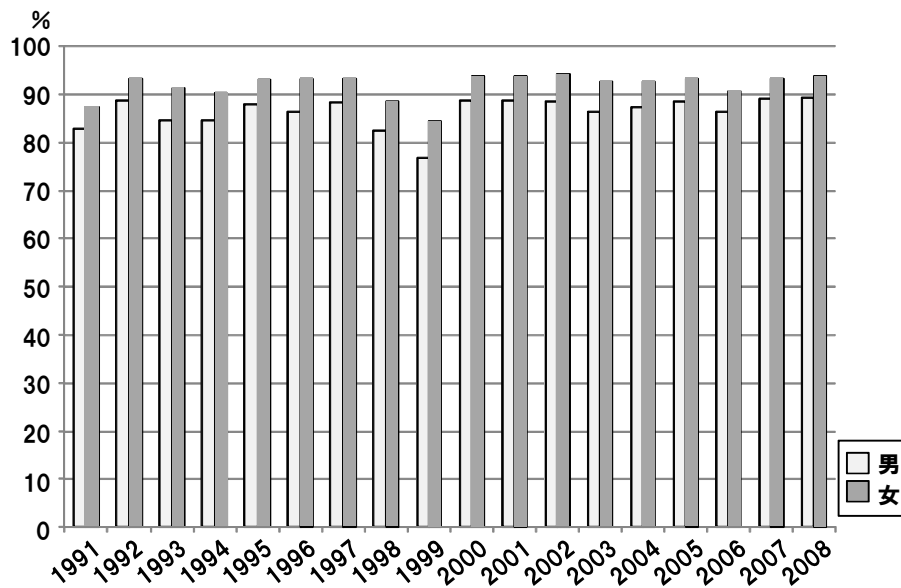
図表 6-1 男女医師数の年次推移



図表 6-2 医師国家試験の合格者数の男女比率の推移



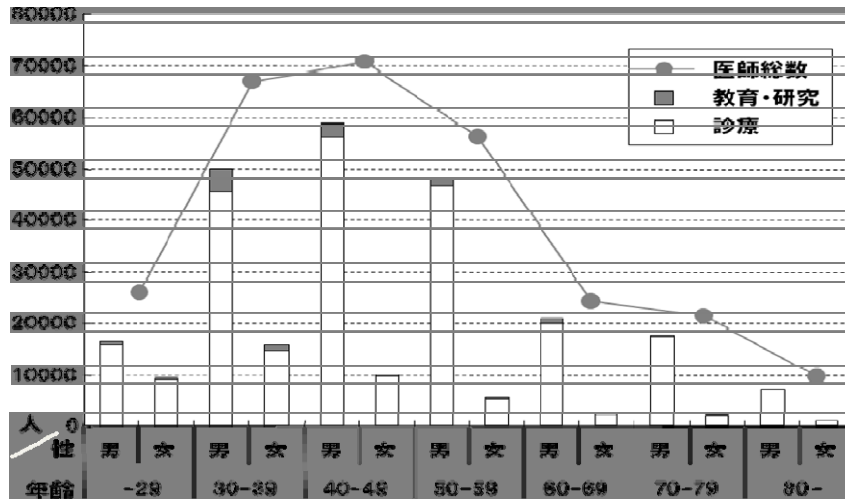
図表 6-3 医師国家試験男女別合格率の推移



② 女性医師のキャリア形成に対する支援が必要な時期

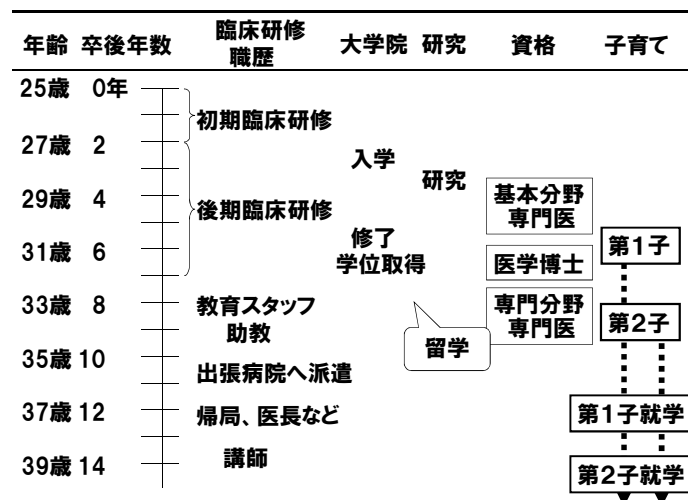
医師が研究に携わりキャリア形成を行う時期は、男女ともに30歳代が最も多い(図表 6-4)。

図表 6-4 診療、教育・研究に携わる世代別男女医師数
厚生労働省 平成 18 年 医師・歯科医師・薬剤師調査
(http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/cgi/sse_kensaku) より引用



一方で、女性医師の就業が困難な時期は 20 歳代後半から子育てのほぼ終了する 30 歳代後半までであり、日本全体として最も女性就労率の低下する、いわゆる M 字の凹と同様な傾向にある。女性医師のキャリア形成のプロセスと子育ての時期を対比させると(図表 6-5)、出産・子育てに当たる 30 歳代後半までは、後期研修を修了し、女性医師が育っていく時、教育スタッフとして、医学研究者として指導的立場となり始める時でもある。日本の科学技術の進展や国際競争力の強化を生み出し、支える人材の確保のために、女性医師・女性研究者の能力を最大限発揮し、活躍するための環境を整えていくことが重要であることが指摘されている。

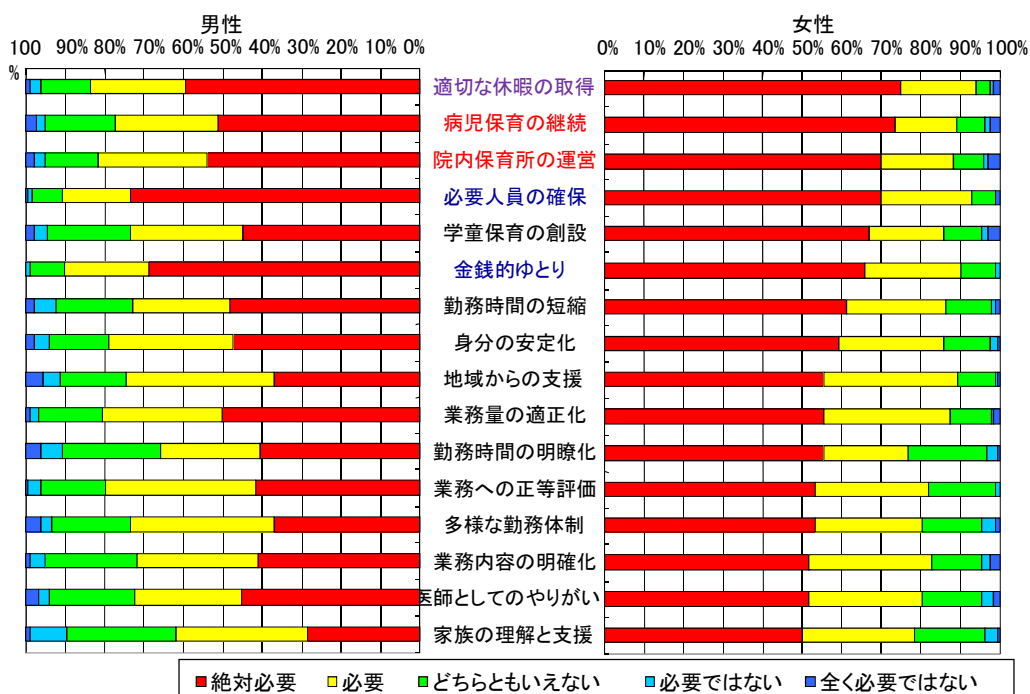
図表 6-5 女性医師のキャリア形成のプロセスと子育て



③ 諸外国の調査結果と比較して

医師における女性の割合は、スウェーデン（43%:2005年）、スペイン(42%:2006年)、アメリカ(30.5%:2008年)、韓国(21.6%:2008年)と同様にわが国(18.1%:2008年)も増加傾向にある。女性の参画を取り巻く課題も調査対象の4カ国と同様であり、長時間労働、当直、緊急呼び出し、託児所の不整備が勤務の支障となることも同様である。図表 6-6 は、東京女子医科大学に勤務する医師 2022 名を対象として 2008 年に実施した男女医師の勤務環境調査の一部で、「ワーク・ライフ・バランスの実現のために何が必要か」に対する回答をまとめたものである。

図表 6-6 東京女子医科大学におけるアンケート調査
「ワーク・ライフ・バランスの実現のために何が必要か」



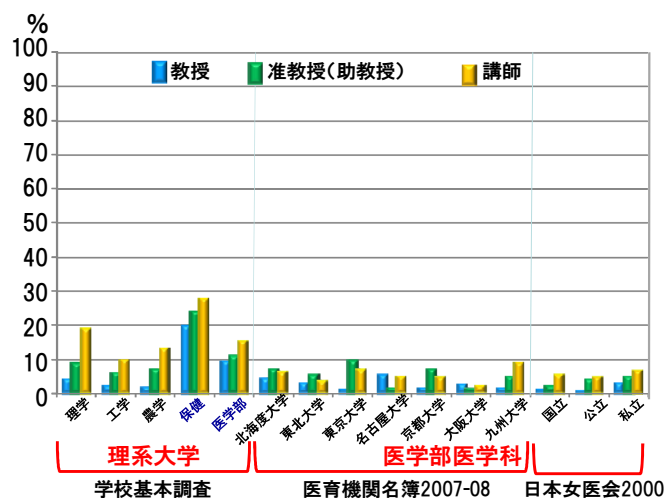
男性 203 名、女性 224 名合計 427 名から回答を得て、回収率は 21%であった。その結果、絶対に必要な事の上位 3 位は、男性医師では必要人員の確保、金銭的ゆとり、適切な休暇の取得である一方、女性医師では、適切な休暇の取得、病児保育の継続、院内保育所の運営であり、女性医師は金銭的余裕よりも保育に関わる事柄を重視していることが分かった。

諸外国における女性医師の参画に関して、管理職や責任あるポストへの女性の参画は少ないことも、わが国の現状と同様である。医師会の理事に女性が不在であること、医学会の理事長や会長に女性が不在であることのみならず、医学教育の現場である医学部・医科大学における女性教授の不在も大きな問題である。

④ 医師不足の原因としての女性医師の離職—医学部医学科・医科大学におけるロールモデルとしての女性教員の不在

自立した女性医師や指導的地位に立つ女性医師の育成が課題であり、その対応策が望まれている。第3期科学技術基本計画に掲げられた科学技術分野における女性研究者採用比率25%（自然科学系全体）の数値目標の早期達成が求められている。学校基本調査において、理学・工学・農学における女性教員の比率が低いことが指摘され、医学部は保健学領域として、教員数は理学・工学・農学より高いとされ、平成21年度からの文部科学省の科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」において、医学部は対象から外され、理学・工学・農学の女性研究者に対する支援が加速された。しかし、全国の医学部医学科・医科大学において、女性教授がゼロであるところも少なくない。全国の医学部医学科・医科大学における女性教員の割合の調査は存在していない。従来の調査は、女性教員が半数以上を占める看護学科・保健学科における女性教員を含めた調査結果であることによって、**医学部医学科における女性教員数の極端な低さ**（図表6-7）はマスクされており、ほとんど知られていない。平成21年に私立7大学合同シンポジウムにおいて我々が報告したデータと平成12年の日本女医会の調査のみである。日本の医学部医学科における女性の割合は、講師以上では5%に満たない。准教授、教授には女子は全くいない医学部医学科・医科大学が多く存在する。これらの実態は各医学部医学科・医科大学では認識しているものの、調査はなされていない。医学部医学科・医科大学でも、助教においては女性教員が一定以上存在するが、講師以上には昇格できないことが現実である。その中で、女性医学生に医学を継続することを教育しても、各教育現場には女性教員の不在があり、現在の女性医師の離職を止められない。医師不足と女性医師の離職の根源は、このような**ロールモデルの不在**と考えられる。全国における医学部医学科・医科大学の女性教員の実態の調査が必要であり、全国的女性医師・研究者の支援に波及するような体制整備が喫緊の課題である。

図表 6-7 理系大学教員における職制別女性割合¹⁵⁵



¹⁵⁵ 国立、公立、私立大学は医学部医学科における女性教員の割合。

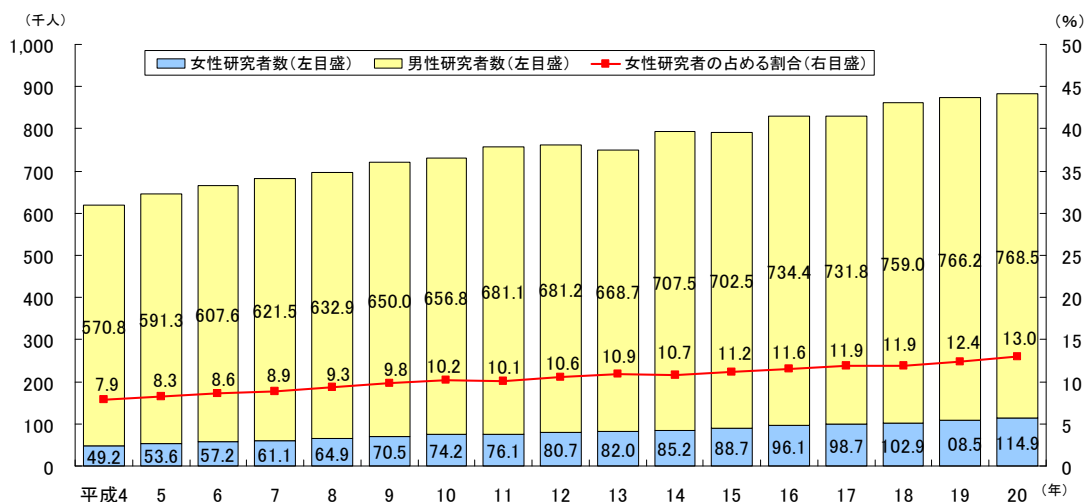
(2) 研究分野への女性参画促進について

お茶の水女子大学人間文化創成科学研究科 教授
室伏 きみ子

わが国における女性研究者の現状と課題

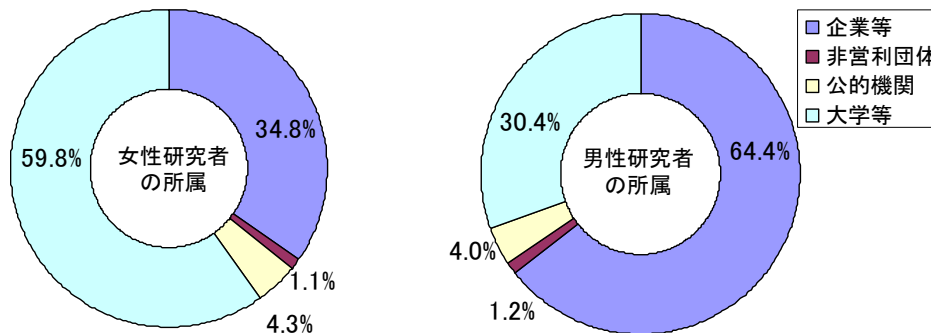
日本における女性研究者の割合は、近年増加傾向にはあるものの、依然として 10%程度と、決して高くはない(総務省「科学技術研究調査報告」1993年: 8.3%、1998年: 10.2%、2008年: 13.0% (2009年も同率)¹⁵⁶)。企業における研究者の採用は低く、企業に勤める女性研究者は 34.8%、男性は 64.4%である(2008年総務省「平成 20 年科学技術研究調査報告」)。一方で、女性研究者の所属の 59.8%が大学等で(男性: 30.4%)、公的機関が 4.3%となっている。

図表 6-8 女性研究者数及び研究者に占める女性割合の推移



出典：総務省「科学技術研究調査報告」

図表 6-9 研究者の所属機関

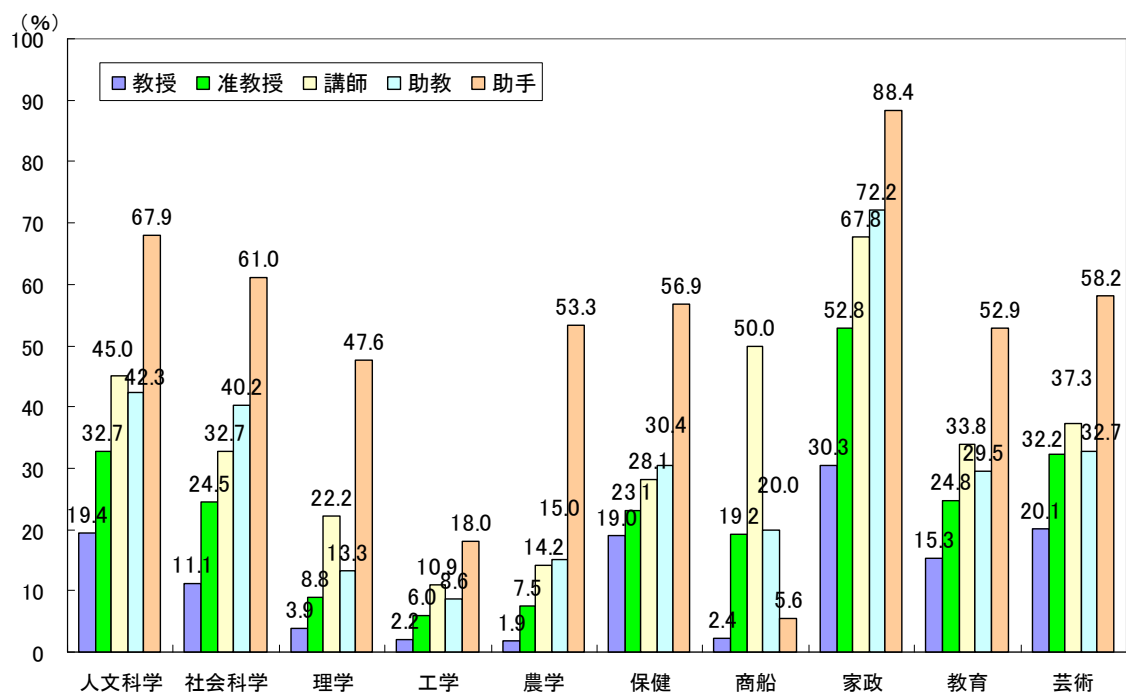


出典：総務省 (2008 年)「平成 20 年科学技術研究調査報告」

¹⁵⁶ 総務省「科学技術研究調査報告」

しかし、大学女性教員比率は、2003年のOECD調査では、加盟30か国中最低の14.1%（OECD加盟国の平均：36.0%）という低い値を示し、職階が上がるに従って低くなる（大学教授「2004年学校基本調査」：人文科学系16.5%、社会科学系7.7%、理学系3.7%、工学系1.2%、農学系1.6%、保健科学系17.8%、教育学系12.1%、「2008年学校基本調査」：人文科学系19.4%、社会科学系11.1%、理学系3.9%、工学系2.2%、農学系1.9%、保健科学系19.0%、家政学系30.3%、教育学系15.3%、芸術系20.1%）。分野別の教授の割合は、理学、工学、農学の自然科学分野で特に低く、職階が上がるに従って女性の割合が減少する傾向は、すべての分野で共通している。

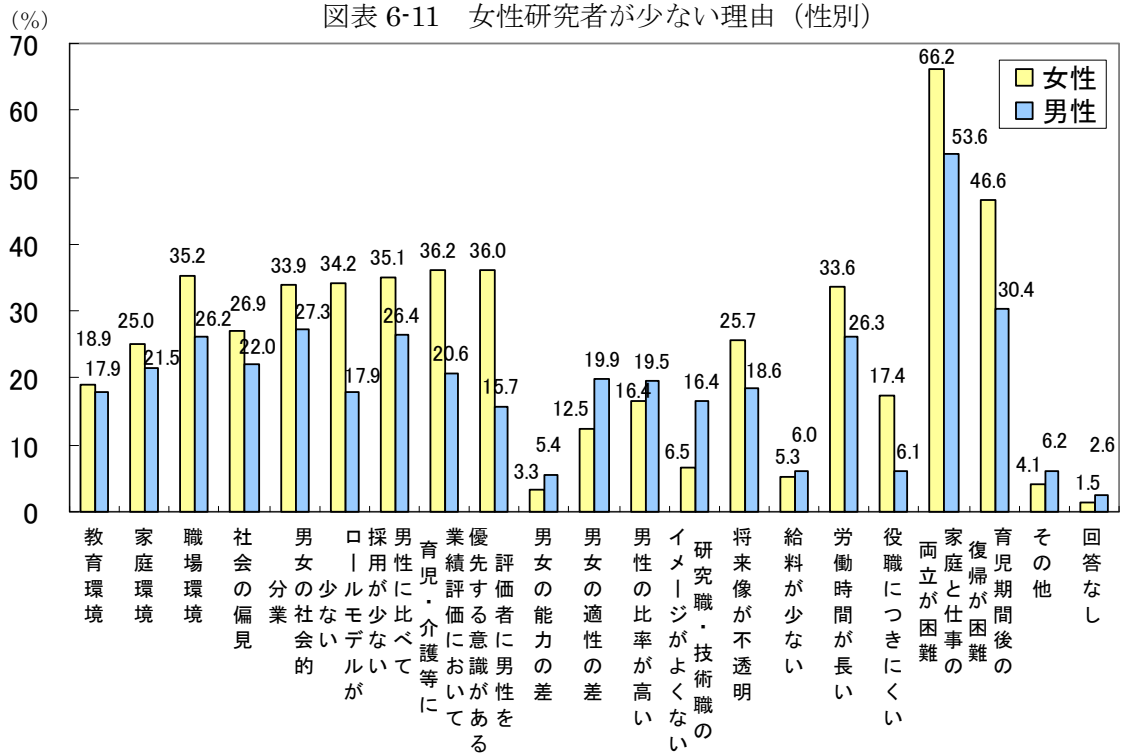
図表 6-10 大学教員における分野別女性割合



出典：文部科学省（2008年）「2008年学校基本調査」

女性研究者が少ない理由については、2008年の男女共同参画学協会連絡会「科学技術専門職における男女共同参画実態の大規模調査」によれば、家庭と仕事の両立が困難（女性66.2%、男性53.6%）、育児期間後の復帰が困難（女性46.6%、男性30.4%）、業績評価において育児・介護等に対する配慮がない（女性36.2%、男性20.6%）、評価者に男性を優先する意識がある（女性36.0%、男性15.7%）、職場環境（女性35.2%、男性26.2%）、男性に比べて採用が少ない（女性35.1%、男性26.4%）、ロールモデルが少ない（女性34.2%、男性17.9%）、男女の社会的分業（女性33.9%、男性27.3%）が挙げられている。

図表 6-11 女性研究者が少ない理由（性別）



出典：男女共同参画学協会連絡会（2008年）「科学技術専門職における男女共同参画実態の大規模調査」

2005年の調査（文部科学省「我が国の研究活動の実態に関する調査報告」）では、出産・育児・介護等の家庭の事情（女性 55.6%、男性 43.4%）、評価・昇進・処遇において女性が不利な状況にある（女性 33.3%、男性 18.8%）、時間外労働などの勤務時間や勤務形態の特殊性（女性 28.6%、男性 20.6%）、研究者を志す女性が少ない（女性 17.5%、男性 34.8%）、女性研究者を増やす努力が足りない（女性 17.5%、男性 22.8%）、職場における人間関係や風土・雰囲気等の問題（女性 15.9%、男性 14.3%）、相談相手やモデルとなる女性の先輩が居ない等の職場の状況（女性 14.3%、男性 19.6%）を挙げるものが多く、その前年に行われた男女共同参画学協会連絡会による調査では、家庭と仕事の両立が困難（女性 60.4%、男性 51.3%）、男性の意識の問題（女性 49.1%、男性 24.9%）、男性に比べて採用が少ない（女性 46.0%、男性 32.8%）、職場環境（女性 45.7%、男性 35.1%）を挙げる者が多かった。年々意識の問題や採用枠等の問題が軽減されている可能性もあるが、未だこれらの問題が大きなウェイトを占めている。わが国の女性研究者は、結婚・出産・子育て・老親介護など、男性研究者にはない問題を担う場合が多く、それらの理由から、途中で離職や転職を経験することも多い。そのため、成果を挙げる機会が限られることもあって、男性研究者よりも昇進の機会が少なく、獲得できる研究費も少ない状況となっている。

また、少し古い調査結果（2002年「科学技術振興調整費科学技術政策提言プログラムによる調査結果」）から明らかになったことであるが、それらの問題を抱えつつ頑張っている女性研究者の41%は独身であり、既婚者（53.3%）の場合には、配偶者が同じ研究者であることが多い（51.9%）。また、男性研究者の65.3%が子どもを持つが、子どもを持つ女性

研究者は 37.5%と低い値を示す。子どもの数も、女性研究者の多くが 1 人 (44.2%) か 2 人 (42.9%) で、3 人以上はわずか 12.4%であるが、男性研究者の場合には、2 人が最も多く (47.6%)、20.4%が 3 人以上の子どもの持つ。さらに、研究者の勤務時間は一般に 50～70 時間/週と長いが、その他に、家事・育児・介護等に対し、子どもを持つ女性の 40%が 3～5 時間、20%が 5 時間以上を充当している。反面、子どもを持つ男性の 60%が、わずか 1 時間程度あるいはそれ以下の時間をそれらに当てているに過ぎない。

一方で、高等教育における女子学生の割合は年々増加しており、専攻分野としては、学部段階では人文科学、社会科学を選択する割合が高く、大学院では家政、看護、芸術、人文科学、教育を選択する割合が高い。学部、修士課程、博士課程に在籍する女子学生の割合はそれぞれ 40.7%、30.5%、30.7%で、この値は OECD の平均 58%、56%、43% (2005 年) と比べるとまだ低い。男女共同参画の考えの下、優秀な女子学生が育つことで、今後、優れた女性研究者を輩出するための基盤は整備されつつある。

女性が研究者として、特に、現在参加が少ない科学・技術分野の研究者として働くことが、科学・技術の発展に多様な視点を導入することになり、ひいては日本の活力を上げることにもつながる。そのためには、両性共に働きやすい、仕事と家庭を両立できるような環境づくり必須である。様々な施策を整えると共に、人々の意識改革を進め、男女が共にその能力を十二分に活かして活躍できるような支援体制と環境を整備することが喫緊の課題であると言えよう。

スウェーデンの事例から

2006～2007 年におけるスウェーデンの大学生の女性比率は 64%と高い水準になっており、最も女性比率が高い専攻分野である健康科学分野では、86%を女性が占める。最も女性比率が低い工学分野では、その比率は 29%である。大学院になると、博士課程在籍者に占める女性の割合は 1990 年代半ばに 50%に到達し、1999 年以降は 60%程度を推移している。なお、スウェーデンにおける博士課程在籍者は、研究者としての待遇を受けており、給与が支給されている。博士課程終了後、ポストドクターとして任期付きプロジェクトに参加する女性研究者も多いとされている。

しかし、大学生、大学院生共に女性比率が全体の過半数に及ぶにも拘わらず、大学教授に占める女性の割合はわずか 18%と、他の研究・教育従事者と比較して、かなり低い水準となっている。専攻分野別にみると、科学・技術分野の女性教授比率は最も低く、わずか 8%に過ぎないが、保健科学分野では、71%と高い値を示している。

研究職を目指す女性は多いが、その中で、教授職にまで昇進する女性はきわめて少数であり、これは、日本の状況と変わらない。

国民全体の知識や能力を生かし、両性が共に自立した個人として才能を生かし発展させるために、政府主導による機会均等政策が進められ、大学や研究機関などで様々なポジティブ・アクションが採られているが、未だ教授ポストにおける女性の占める割合は他国と同様、高いとは言えない状況である。

このように、スウェーデンの研究者は、日本の研究者たちと同様な課題を抱えている。日本と違うのは、スウェーデンでは、現状を打破するために、政府による出産・育児・介護支援などについての強力な後押しがあることであり、両親休暇制度の導入や地方自治体による保育サービスの充実が、若い女性たちを労働市場から撤退させないために功を奏しつつある。今後の推移を見守りつつ、スウェーデンの社会を挙げての努力の中から、わが国の課題解決に向けた改善方策を学びとって行くことが得策であろう。

韓国事例から

女性研究者の割合は、民間企業で約 10%、最も高い高等教育機関でも約 20%、全体で約 13%であり、大学生の女性比率：約 36%（1999～2008 年）、大学院修士課程在籍者の女性比率：約 50%（2009 年）、博士課程在籍者の女性比率：約 37%（2009 年）と比べると、その比率はかなり低いといえる。女性教授は、2005～2009 年の 5 年間で約 13%を推移しており、増加する気配はない。専門別にみると、日本の場合と同様、工学分野で 1.8%と、最も低い値を示している。

韓国では、大統領のリーダーシップの下、思い切った施策が進められ、欧米の先進的な考えや政策を積極的に受け入れている。また、女性自らが地位向上を求めて、積極的・持続的に女性運動を推進してきたことが特徴であり、それらの運動を背景として、様々な領域における女性の躍進が加速されてきた。また、韓国の女子大学が、社会に女性リーダーを輩出するための牽引役となったことも、女性の活躍を推進する原動力となった。

韓国政府は、活動度が低い女性科学技術者の役割を強化するために、2004 年から 5 カ年計画で女性科学技術者の育成・支援基本計画を策定・施行している。また 2009 年からの第 2 次計画では、主に出産・育児による経歴断絶女性の研究支援を強化する方策を示し、女性研究者・技術者が仕事と家庭を両立できるような環境整備を目指している。女性科学技術者支援センター（WISE）を設置するなどして、キャリア開発支援による人材育成や、女性研究者・技術者の採用目標制度も策定し、その進出の拡大にも努めている。

しかし、国民の家事・出産・育児などに対する意識やその実行方策においては、多くの課題が残されている。これらは日韓両国に共通する課題であり、今後、性別役割に対する国民の根強い意識を変えていこうとする韓国における試みを参考に、わが国の意識改革に役立てることが可能であろう。さらに、熱心に進められている韓国政府の取組の中には、わが国で行われているのと同様な取組が散見され、夫々の成功例や失敗例などについての情報交換をすることによって、様々な領域における女性人材の育成・確保と、女性リーダーの社会進出を後押しするための、より良い施策の策定と実施・進展が期待される。

スペイン事例から

スペインにおける研究分野の女性比率は 2003 年に 32%、2008 年に 34%、現在約 37%（民間企業 26.7%、大学・公的機関 40%）と、わずかず増加しているが、大学・大学院生では 58.7%が女性であることを考えると、満足できる数字とは言えない。女性教授の割

合は、2006～2007年に約14%で、未だ低い状況にある。しかし、1997～2003年までに約3%を推移していたことと比較すると、2005～2006年に12%を超えたことは、特筆すべきことかも知れない。

高度技術職に就いている女性の比率は約27%であるが、雇用の不安定さや管理職に就いている女性の数の少なさが問題とされている。技術職では、長時間労働環境がワーク・ライフ・バランスの実現を困難にしており、女性比率が増えない状況が続いている。また、就労機会の少なさ、低い収入、家庭内外での多大な仕事分担などが、女性の参画を阻害する結果となっている。

歴史的に「男性は仕事、女性は家庭」という伝統的な性別役割意識が根強いスペイン社会は、日本の社会と共通する点も多いが、スペインにおける男女共同参画への取組は開始からまだ日が浅く、まだ具体的な成果とはなっていない。しかし本調査を通じて、女性の活躍を大きく阻害している、仕事と家庭の二重負担（Dobre jornada）と女性の管理職昇進における「クリスタルの天井問題」という二つの課題が明らかになったことは、今後の日本における女性の参画を進める上で、役立つ情報となるに違いない。我が国でも、女性指導者の育成と増加を図る上で、それらの情報を有効に利用できるであろうし、それによって、女性中間管理職層や将来を担う若手の母集団の底上げ、全構成員の意識改革に有効な手段が見つかる可能性がある。

なお、スペインで父親休業制度の取得率が短期間に向上したのは、働く男性のワーク・ライフ・バランスが、以前から良好であったことが一因であると考えられる。我が国の父親も超過業務の減少を達成することにより子育てや家事労働に費やす時間と心の余裕が生まれることが期待される。

日本でも、内閣府や厚労省の旗振りで、ワーク・ライフ・バランスの推進活動が開始され、男性の仕事と育児の両立に関する情報が提供されている。成果が挙がるか否かは、雇用者や働く男性の意識にどこまで訴えかけられ、理解され、さらに共感されるかが鍵となる。そのためには、私生活を充実させることが、結果として生産性の向上につながることを強くアピールする必要がある。スペインのように、トップダウンもしくは中間管理職による育休、フレックス制、時短制度などの両立支援取得の推進を進めることが有効であろう。

アメリカ合衆国の事例から

アメリカ合衆国では、大学・大学院学生に占める女性の割合はそれぞれ学士保持者52.3%、修士保持者53.5%、博士号保持者34.4%（2008年）となっているが、女性大学教授は男性教授のほぼ3分の1程度に過ぎない（2007年）。

出産・育児休暇取得中も研究職のポストは確保されるが、全国的に統一政策が実施されているケースはなく、出産・育児休暇制度は州によって異なっている。それぞれの大学・研究機関においては、学長や学部長の方針によって支援策は大きく異なり、最低限の支援しか行わない機関もあるが、育児休暇中の授業をオンラインで可とするところや、出産後

の一学期間を有給の育児休暇に充てるところもある。

キャリア形成初期の女性研究者は、その数の少なさから孤立しがちになることが予想され、その対策としてメンタリングや会合等を通じたネットワークを強化させる試みがなされている。キャリア形成中期（准教授レベル）の女性研究者も数が少ないために、様々な本来業務以外の学内業務の負担が増える傾向にある。さらには、家庭と仕事の両立が大変なため、准教授以上の昇進を諦めてしまうケースも多い。シニアクラス（教授、学科長以上のポスト）の女性教員は、さらに数が少ないため、本来業務以外の仕事が増加し、意思決定ポジションまで上がることが困難な場合も多い。

アメリカ合衆国における、研究分野への女性の参画に関する取組としては、女性研究者・教員のキャリア形成がより行いやすくなるような組織改変を支援する、米国国立科学財団（National Science Foundation）における ADVANCE プログラムや、いくつかの大学で実施されている若手教員を対象としたキャリアセミナー、女性が育児休暇で大学を離れている期間を終身在職権取得のために必要な勤務期間から除いてカウントする制度“ストップ・ザ・クロック”プログラムなどがあり、それらの活動を通じて、女性研究者の労働市場からの退出を防ぎ、優れた研究者と教員を育成・確保しようとしている。

このような支援策のあるものは、日本でも政府主導で既に実施されており、徐々に成果を挙げつつあるが、アメリカ合衆国と日本の社会構造の違いを考えると、アメリカ合衆国の機関で実施されている取組をそのまま日本に持ち込むことは難しく、様々な工夫が必要であろう。

各機関の様々な取組の中で、わが国の研究分野への男女共同参画促進に重要な示唆を与えると考えられるのは、人々の性別役割意識の変革に取り組むプログラムや女性研究者間のネットワーク構築のプログラムであろう。様々な制度を作ることも重要であるが、それらの制度の活用に向けて、人々の意識の改革を進めることが必要であるし、職場において少数派の女性たちが、横の連携を作って、互いの経験から学び合うことは、就労の継続やスキルアップのためにも励みとなる。

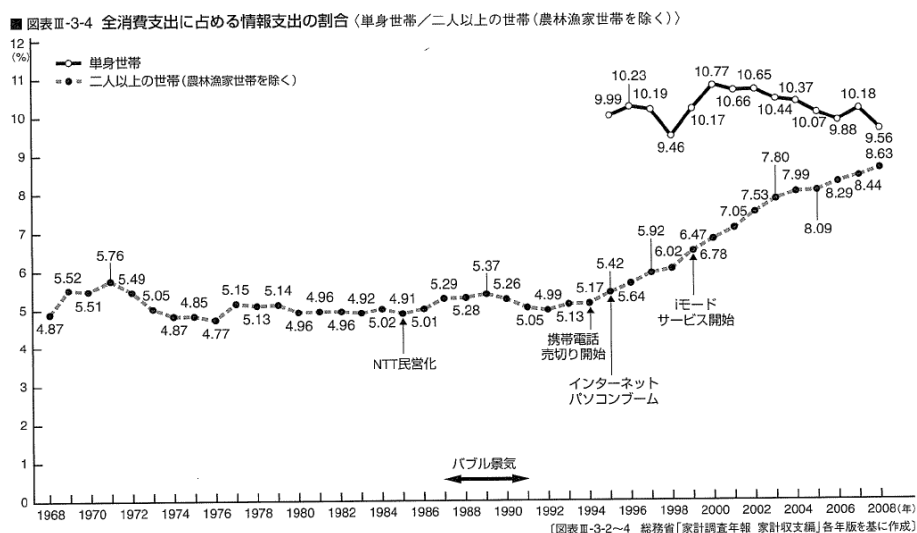
(3) メディア分野への女性参画促進について

共立女子大学文芸学部 非常勤講師
富川 淳子

わが国におけるメディア分野の女性の参画の現状

マスメディアとは新聞、出版、放送、映画などの大衆媒体を指すが、我々が普段生活する中でこれらのマスメディアが発信する情報から受け取る情報量は非常に多い。電通総研が発表した「情報メディア白書 2010」によると、平日1日に占める情報メディアの消費時間は、新聞43分、雑誌54分、テレビ3時間63分であり、家計面から見ても「全消費支出に占める情報支出の割合」は1995年以降急速に伸びており、2008年現在、全消費支出に占める情報支出の割合は8.63%となっている。

図表 6-12 全消費支出に占める情報支出の割合



出典：電通総研（2010）「情報メディア白書 2010」

このように時間的にも金銭的にも、マスメディアが我々の生活に与える影響は大きい。結果として、マスメディアから受け取る情報は、我々の価値観形成に深く関係してくる。このため、メディア業界は、それぞれの情報発信主体の特性に応じた情報を、的確に社会に発信する役割を担っているといえる。

男女共同参画の視点でこの役割を鑑みた時、情報発信主体であるメディア業界は、男女それぞれの意見や主張を取り入れた記事、番組制作を行うために、全従業員だけでなく、意思決定ポジションにも男女が同程度で参画することが望ましい。しかしながら現状では、業種によって差はあるものの、メディア業界における女性の従業員は少なく、女性の管理職も稀である。

「総務省事業所・企業統計調査(平成 18 年)」によると、全従業者（非正社員も含む）に占める女性比率は、新聞と NHK が約 2 割、民間放送が約 3 割、出版が約 4 割である。新聞・放送分野では全産業平均と比較し女性の雇用は少ないが、出版は全産業平均とほぼ等しいといえる。

図表 6-13 男女別従業者数

項目	新聞	NHK	民間放送	出版	全産業
従業者数 (人)	66,462	12,626	32,606	98,319	58,634,315
男性 (人)	53,152	10,075	23,977	58,760	33,731,257
女性 (人)	13,310	2,551	8,629	39,559	24,903,058
女性比率 (%)	20.0	20.2	26.5	40.2	42.5
正社員数 (人)	54,982	10,554	25,820	68,961	32,763,750
男性 (人)	46,538	9,313	20,144	45,143	22,515,173
女性 (人)	8,444	1,241	5,676	23,818	10,248,577
女性比率 (%)	15.4	11.8	22.0	34.5	31.3
正社員以外の常用雇 用者※(人)	7,656	2,055	3,909	16,363	16,689,055
常用雇 用者 ¹ に占め る正社員以外の比率 (%)	12.2	16.3	13.1	19.2	33.7
男性 (人)	3,682	753	1,485	5,013	5,513,448
女性 (人)	3,974	1,302	2,424	11,350	11,175,607
女性比率 (%)	51.9	63.4	62.0	69.4	67.0

1. 常用雇
用者とは、期間を定めずに雇用されている人、1 か月を超える期間を定めて雇用されている人、それ以外の雇
用者のうち調査対象月の前 2 か月にそれぞれ 18 日以上雇用されている人。

出典：「平成 18 年事業所・企業統計調査」総務省

また、経営者に占める女性比率は、新聞で 8.5%、出版で 16.7%である。有給役員の女性比率をみると、新聞 13.2%、NHK 10.0%、民間放送 2.4%、出版 21.0%である。新聞・放送分野では全産業平均と比べて女性役員は少ないが、出版では全産業平均に近い状況であるといえる。

図表 6-14 男女別経営者・有給役員数

項目	新聞	NHK	民間放送	出版	全産業
個人業主数 (人)	211	—	—	336	2,700,499
男性 (人)	193	—	—	280	1,907,705
女性 (人)	18	—	—	56	792,794
女性比率 (%)	8.5	—	—	16.7	29.4
有給役員数 (人)	2,736	10	1,947	9,383	3,930,365
男性 (人)	2,374	9	1,901	7,410	2,825,433
女性 (人)	362	1	46	1,973	1,104,932
女性比率 (%)	13.2	10.0	2.4	21.0	28.1

出典：「平成 18 年事業所・企業統計調査」総務省

こうしたメディア業界の女性の参画状況に対し、国は 2005 年策定の「男女共同参画基本計画（第 2 次）」において「メディアにおける男女共同参画の推進」「メディアにおける女性の人権の尊重のための取組の支援」の 2 本柱による取組方針を示している。特に前者では、企画、制作、編集など、メディアのあらゆる段階、特に方針決定の場に女性を積極的に登用するよう、メディアの自主的取組を促す、としている。しかしながら 2008 年策定の「女性の参画加速プログラム」によると、取組の基礎となるデータの把握が進んでいない分野としてメディア業界が挙げられており、国の方針が定まっている一方で、現段階ではメディア業界で働く女性の勤務形態、出産・育児等の実態把握は不十分であるといえる¹⁵⁷。

そこで本調査では、日本の現状を踏まえた上で、海外調査から得られた情報を整理し、日本への示唆としてとりまとめる。調査の対象としては、新聞、放送、出版の 3 分野に焦点を絞り、その中でも編集、報道など制作現場に関わる専門職の情報を整理することとした。

意思決定の場への女性登用を促す各国の取組

メディア業界（新聞、放送、出版）の従業員（編集、報道など制作現場に関わる専門職の従業員）に占める女性の割合を各国で比較すると、スウェーデンでは、スウェーデンジャーナリズム協会（SJF）¹⁵⁸の会員のうち、女性が占める割合は 45%であった。（p23 参照）

韓国では、新聞・放送業界における記者職に占める女性の割合が、どちらも約 2 割であった。（p74 参照）（出版業界のデータは入手できなかった。）

スペインでは、テレビ・ラジオ業界における正規職員に占める女性の割合が約 4 割であった。（p117 参照）（職種ごとのデータ及び新聞、出版業界のデータは入手できなかった。）

アメリカでは、雑誌や新聞の編集者の 5 割強が女性（p174 参照）、テレビ・ラジオ局のプロデューサーの約 4 割（p174 参照）が女性であった。（テレビ・ラジオ局の職種ごとのデータは入手できなかった。）

このように、各国のメディア業界（新聞、放送、出版）への参画の傾向は、公開情報の制約上、データのみで比較することには限界があるものの、これらの情報から、以下に述べるような各国の特色を見ることが出来る。

① スウェーデン

スウェーデンにおいては、ジャーナリストに占める女性の割合が比較的高く、ウェーデンジャーナリズム協会（SJF）の会員のうち、女性が占める割合は 45%であった。また、国際ジャーナリスト連盟（International Federation of Journalists）が発表した「Getting the balance right-gender equality in journalism」においても、スウェーデンのジャーナリ

¹⁵⁷そのため、今年度（平成 21 年度）「メディアにおける女性の参画に関する調査」（内閣府男女共同参画局）にて、新聞、放送、出版業界における女性の参画状況が詳細に把握されることとなった。

¹⁵⁸ スウェーデンジャーナリズム協会（SJF）は、新聞、放送、出版など、あらゆるメディアに記事等を提供する職業（ジャーナリスト）のみで構成される組合である。

ストに占める女性の割合が諸外国と比較して高いと指摘されている。このような背景には、機会均等オンブズマンの指導の下、すべての業界において男女共同参画計画策定等を着実に遂行するという全国的な取組のみならず、スウェーデンのジャーナリスト教育の影響があると考えられる。

スウェーデンでは、ジャーナリストを志す者は、各大学のジャーナリズム学科等、メディア関連の学科を修了しているか、*folkhogskola* (*folk high school*: 国民高等学校) と呼ばれる成人教育機関のジャーナリズムコースを修了している者が大半である。また、ジャーナリスト志望者の多くはジャーナリストになる前に社会人としての経験を有しており、大学のジャーナリズム学科や、*folkhogskola* には、幅広い年齢やバックグラウンドを持った学生（教師経験者や子どもを持つ学生など）が集まっている。このように幅広い人材を受け入れる教育のあり方が、メディア業界における女性の参画を加速していると考えられる。

図表 6-15 メディア関連の修士号取得可能な大学

修士号取得可能な大学	プログラム名
Karlstad University	Global Media Studies
Södertörn University	Interactive Media Design
Mid Sweden University	Journalism, Media and Democracy
Stockholm University	Media and Communication Studies
Södertörn University	Media, Communication and Cultural Analysis
Uppsala University	Social Sciences: Media and Communication Studies
Lund University	Literature – Culture – Media
University of Gothenburg	C:Art:Media
KTH Royal Institute of Technology	Media Management

出典：http://www.sweden.se/

また、スウェーデン新聞社協会 (Swedish Newspaper Publishers' Association) の CEO である Anna Serner 氏は女性であり、また、スウェーデンにおける 10 大日刊紙のうち 2 紙の編集チーフも女性であるなど、意思決定ポジションにおける女性の参画についても、スウェーデンは各国と比較して進んでいるといえる¹⁵⁹。

② 韓国

韓国においては、新聞・放送業界における記者職に占める女性の割合が、どちらも約 2 割であり、各国と比較して低い状況にあった。しかしながらメディア業界の実態把握は進んでおり、メディア従事者の勤務環境等を調査する「言論人意識調査」が 2 年に 1 回実施されている。

「言論人意識調査」は、言論人の言論活動と職業意識、勤務環境及び満足度、理念、ライフスタイルなどを実証的に調査・分析し、勤務環境の改善及び正しい言論環境の造成の

¹⁵⁹ 今回の現地調査で面談を申し入れたが、海外出張中や多忙との理由により面談がかなわなかった。Anna Serner 氏の紹介により、コンタクトを取ったのは、Dagens Nyheter の編集チーフ Gunilla Herlitz 氏と、Svenska Dagbladet の編集チーフ Lena K Samuelsson 氏の 2 名である。

ための基礎資料作成を目的としており、1989年から実施されている。2009年調査は第11回目の調査であり、オフライン媒体の言論人970名、オンライン媒体の言論人70名を対象に実施された。このように、韓国においては、メディア業界における女性の参画はあまり進んでおらず、業界個別の取組も実施されていない一方で、日本でも平成21年度に調査を着手したばかりであるメディア分野への女性の参画状況を含む実態調査が定期的に行われていることが明らかとなった。

「言論人意識調査」の2009年調査の主な調査項目は以下の通りである。(言論の自由と責任、職業満足度は、毎回データを取っている。働く女性の実態調査に関する項目は小項目も示した。)

図表 6-16 2009年「言論人意識調査」の主な調査項目

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 新聞、放送、通信、インターネット媒体すべてを包括した言論全般に対する意識 ② 取材報道の過程 ③ 言論の自由の責任 ④ 職業倫理 ⑤ <u>言論人の再教育</u> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>言論人の再教育関連</u> ・ <u>再教育機関に対する満足度</u> ・ <u>選好する再教育の形態</u> ・ <u>業務の専門性向上のための努力</u> ・ <u>大学院教育</u> ⑥ 主要テーマ及び政治的な性向 ⑦ <u>職業満足度</u> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>職業満足度(所属言論社/所属部署に対する満足度)</u> ・ <u>他部署への異動意思及び希望部署</u> ・ <u>他言論社への異動意思及び希望言論社</u> ・ <u>職業環境要因に対する重要度、満足度</u> ・ <u>業務量の程度</u> ・ <u>転職意向</u> ・ <u>職業に対する満足度</u> ・ <u>言論人という職業を選択した理由</u> ⑧ インターネット利用 ⑨ <u>ライフスタイル</u> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>ライフスタイル(結婚、子どもの有無、共働き、社会・経済的な階層、正規職・非定期職、体感定年、体力管理のための運動、食事週間、勤務時間、喫煙可否、飲酒形態)</u> ・ <u>職務ストレスの種類及び水準</u> |
|---|

③ スペイン

スペインにおいては、テレビ・ラジオ業界における正規職員に占める女性の割合が約 4 割であり、各国と比較して決して低い状況ではないが、男女平等戦略的計画（2008-2011）において「広告代理店、会社における女性管理職の増大」「報道、広告会社の女性管理職の現状に関する調査研究」が、実施プランとして示されるなど、メディア業界における女性の参画を促進するための取組が現在進められている。

スペインで特徴的なのは、メディア業界への女性参画の推進対策よりも、メディアを通して発信される誤った女性表現の是正対策に力を入れていることである。結婚した女性は家庭に入り、子供を多く産み、夫に従うことが明文化されていた歴史を持つスペインでは、誤った女性像の発信を是正することが緊急の課題であり、その取組を進める中で、発信主体であるメディア関連企業に参画する女性の勤務環境を整備する、という政策展開がされている。スペインにおいても、業界個別の取組は実施されておらず、法制度に基づく全般的な取組に準ずる形で女性に対する支援が行われている。

④ アメリカ

アメリカにおいては、雑誌や新聞の編集者の 5 割強が女性、テレビ・ラジオ局のプロデューサーの約 4 割が女性である。また、幹部役員への女性の参画についても、新聞・出版社は約 3 割、テレビ・ラジオ局は約 4 割であるなど、各国と比較して進んでいる状況といえる。

この理由として、民間企業及び NPO を主体とする市民から発生するボトムアップの運動や、メディアそのものが持つ影響力の大きさが挙げられる。例えば、主要なニュース番組に女性アンカーが登場するなどして、見えやすい形でメディアへの女性の参画が映し出すことが、全国的な女性参画の底上げにつながっていると考えられる。また、本調査で訪問した Women's Media Center ではメディア業界への女性の参画促進の取組として、専門家の仲介（SheSource.org の運営）、女性専門家を対象としたメディアトレーニングを実施しており、女性の意見がより多くメディアに取り上げられるようにするための活動が行われている。他方、意思決定ポジションに占める女性の割合は依然として低く、女性幹部の育成の必要性が強く認識されている。

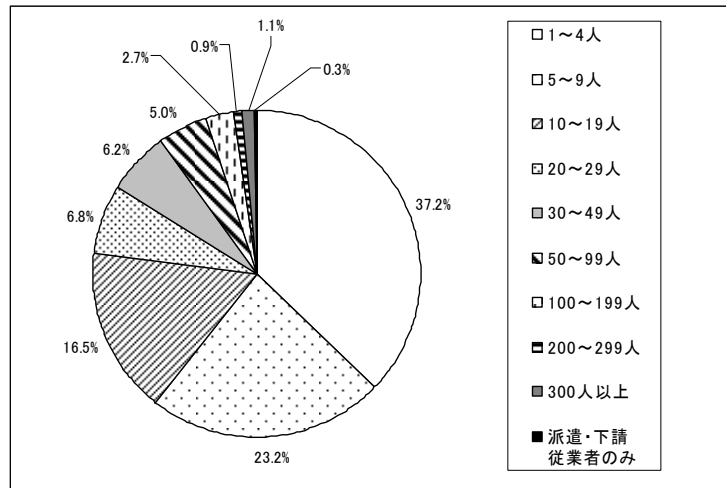
各国の事例を参考にした日本への示唆

このように、各国のメディア業界の女性参画状況は異なるものの、スウェーデンにおける幅広い人材を受け入れる教育のあり方、韓国における実態調査の実施、スペインにおける女性表現の是正対策、アメリカにおける個別団体の取組などが日本の今後の当該政策を推進する上で参考となると考えられる。しかし取組の導入にあたっては、まず日本のメディア業界の実態を的確に把握し、その上で効果的な取組を選定する必要がある。

日本のメディア業界における女性の参画状況の把握が遅れている理由の一つとして、メディア業界における中小規模の企業数の多さが考えられる。「総務省事業所・企業統計調査

(平成 18 年)」によると、情報通信業の従業員規模別企業数は、「1～4 人」が 37.2%と最も高く、次いで「5～7 人」が 23.3%であり、メディア業界には中小規模の企業が占める割合が高いといえる。

図表 6-17 従業員規模別企業数 (情報通信業)

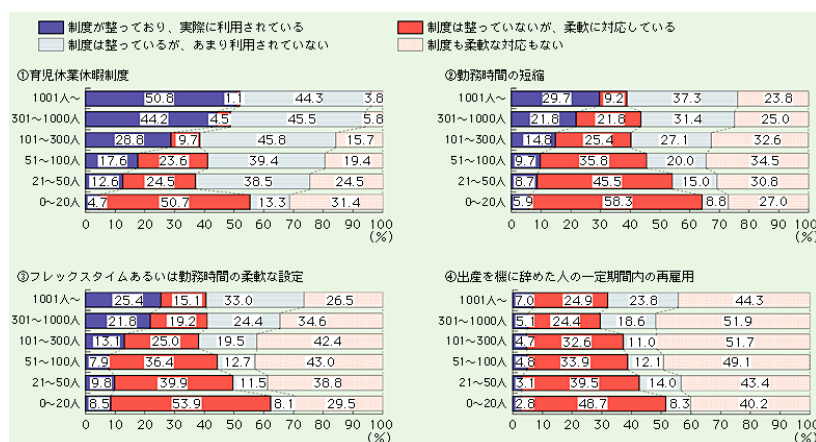


出典：「平成 18 年事業所・企業統計調査」総務省

※公表されている従業員規模別企業数は大分類のみ（情報通信業）であり、「新聞業」「公共放送業（有線放送業を除く）」「民間放送業（有線放送業を除く）」「出版業」といった小分類での従業員規模別企業数を把握することはできなかった。

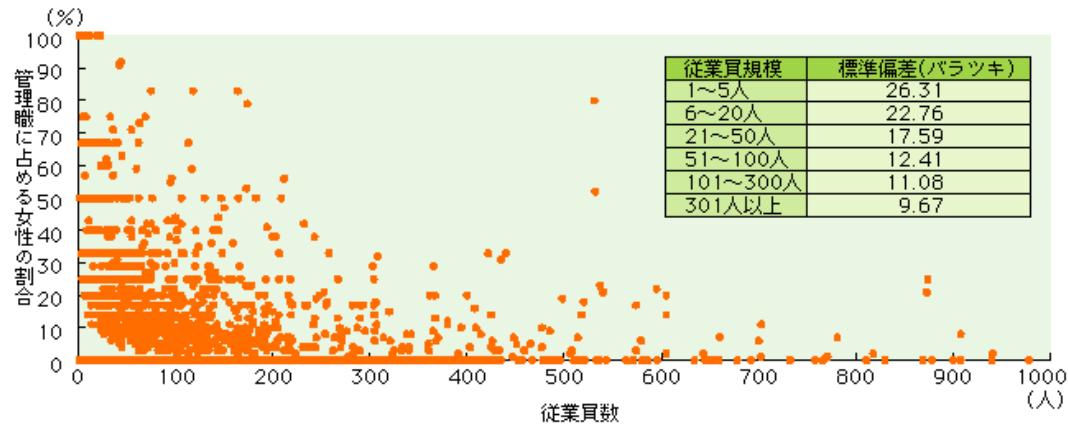
このように中小規模の企業が多く存在するメディア業界においては、各企業の両立支援制度や管理職の登用といった点でばらつきが生じていることが推測される。「中小企業白書 (2006 年)」によると、中小企業では両立支援制度等の整備や管理職に占める女性の割合に多様性があるとされており、このようなメディア業界における企業の多様性が、女性の参画の実態把握の難しさを引き起こしていると考えられる。

図表 6-18 中小企業における仕事と育児の両立支援策の整備・利用状況



出典：「中小企業白書 2006 年版」中小企業庁

図表 6-19 従業員数と管理職に占める女性の割合の分布図



出典：「中小企業白書 2006年版」中小企業庁

その他にも、「メディア業界」と一言でいっても、その中身は、新聞、放送、出版、広告代理店等多岐に渡り、職種（製作現場とバックオフィスなど）によっても大きく勤務環境が異なることが実態把握を困難にしている。また、「情報発信」という役割を担っている特性から、メディア業界では、性・暴力表現や固定的な性別役割分担意識に基づく表現の是正対策が優先され、女性の参画の促進対策が先送りされる傾向は否めない。

このような多様性を持つメディア業界において女性の参画を推進するやり方としては、まずは今回調査した海外事例を参考に日本の現状に資する取組を選定することが挙げられる。その上で、「情報発信」という役割を担っているその特性から、本調査のような調査結果を様々なメディア媒体を通じて情報発信することも重要であると考えられる。

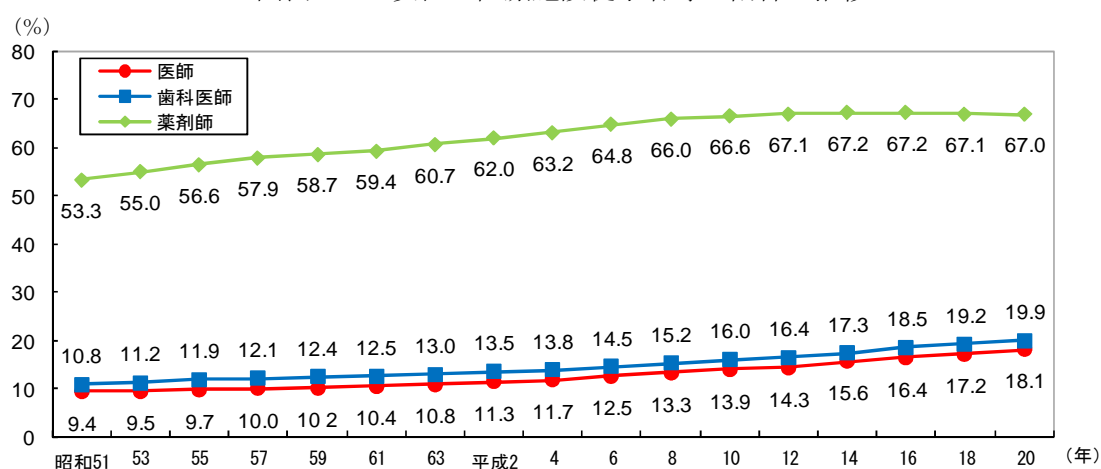
第7章 日本における医療分野、研究分野、メディア分野における女性の参画状況

1. 医療分野

(1) 医療施設等で働く専門職に占める女性割合

日本の医療施設等で働いている医師、歯科医師、薬剤師における女性の割合はいずれも増加傾向にある。しかし、医師、歯科医師における女性の割合は依然低いものとなっている。

図表 7-1 女性の医療施設従事者等の割合の推移



出典：内閣府「男女共同参画白書」

(<http://www.gender.go.jp/whitepaper/h23/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-07-06.html>)

(2) 保健分野の教授に占める女性割合

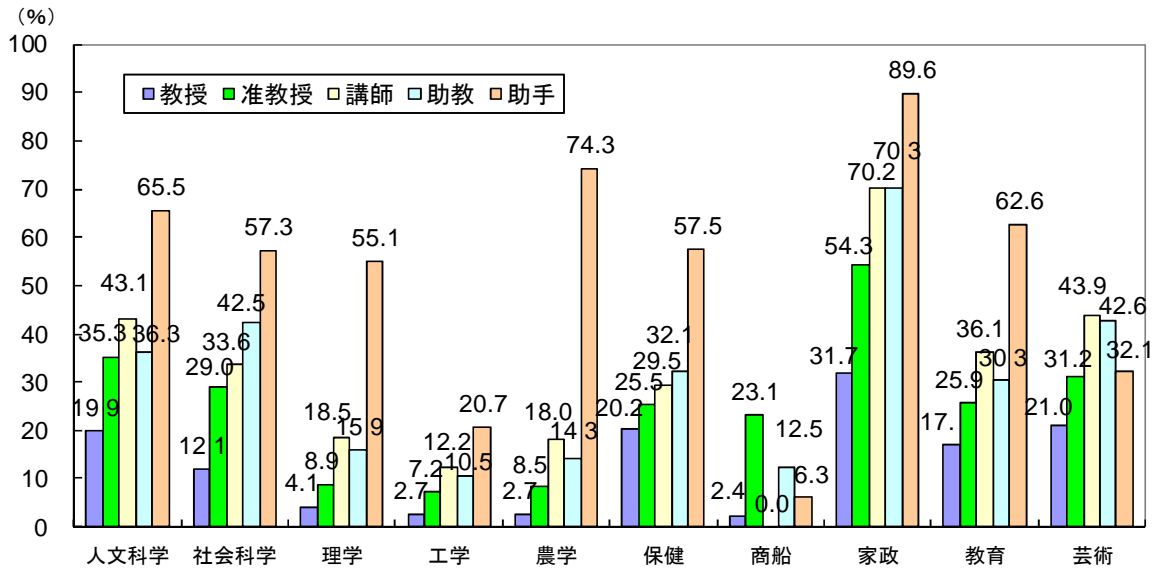
日本の大学教員における分野別女性割合を見ると、保健分野の教授に占める女性割合は18.2%であり、その他の理系分野（理学（4.1%）、工学（2.7%）、農学（2.7%））と比較すると高くなっている（図表 7-2）。

しかし、保健分野に含まれる学部（医学、歯学、薬学関係、看護学関係、その他）ごとに見ると、学部によって教授に占める女性割合に差が見られる。

医学、歯学、薬学関係の教授に占める女性割合は、それぞれ9.1%、2.1%、9.4%と10%を下回る一方、看護学関係の教授に占める女性割合は68.9%と約7割に達する。

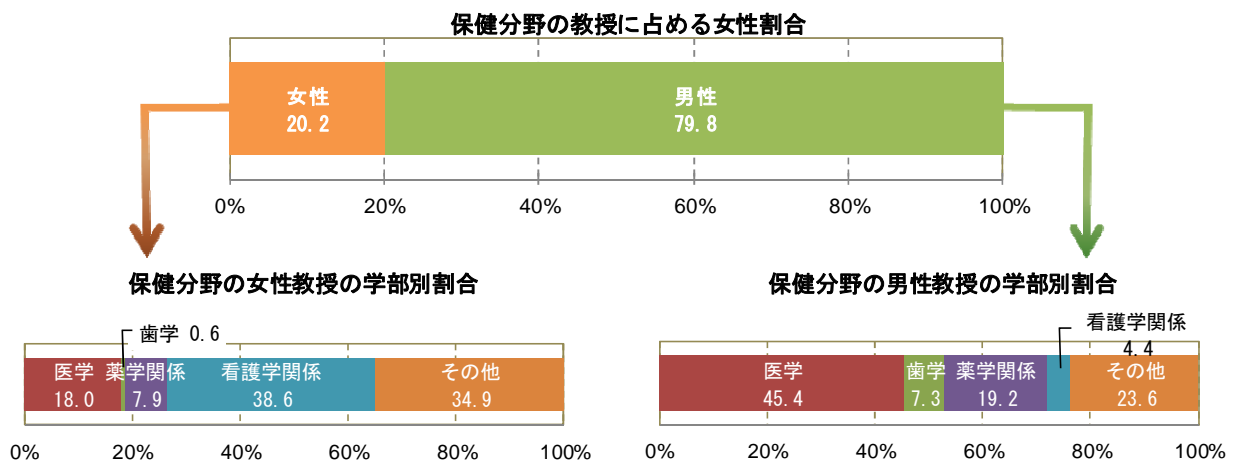
また、保健分野の男性教授及び女性教授それぞれについて学部ごとの割合を見ると、男性では最も割合が高いのは医学部（45.4%）であるのに対し、女性では看護学関係（38.6%）となっているなど、その構成には違いが見られる（図表 7-3）。

図表 7-2 大学教員における分野別女性割合

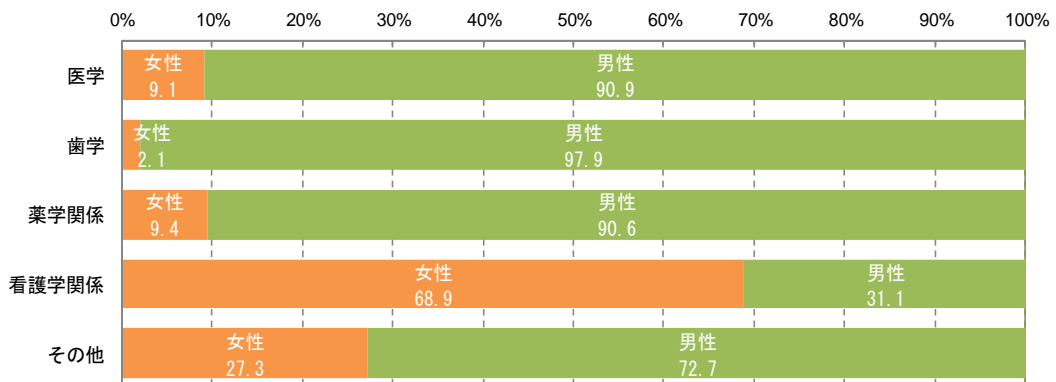


出典：文部科学省「学校基本調査」（平成 22 年度）

図表 7-3 保健分野の教授に占める女性割合



各学部教授の男女比



出典：1. 文部科学省「学校基本調査」（平成 22 年）より作成。

2. データラベルは、各学部、性別の占める割合（%）

2. 研究分野

日本の研究者に占める女性割合は、諸外国と比較して低いものとなっている。大学や企業の中には、女性研究者の増加や女性研究者の研究継続を目的として、女性枠を設けた教員の公募や、女性研究者に対する財政的支援を行うところも見られる。また、内閣府では、理工系分野への進学を希望し、科学技術分野で活躍することを目指す女子高校生と女子学生に対し、将来像をイメージしやすくすることで、進学や就職などの場面で積極的な進路選択が可能となるよう、理系分野で活躍する女性のメッセージや各種イベント等の情報提供をホームページ上で行っている。

(1) 女性研究者専用ポストの設置 ～国立大学法人Aの取組～

国立大学法人Aでは、平成22年度の文部科学省科学技術振興調整費『女性研究者養成システム改革加速』事業に採択されたプログラムに基づき、理・工・農学分野における常勤女性教員を増加させるため、総長管理定員により、教授・准教授（Principal Investigator, 以下「PI」という。）採用のための女性枠を設定し、優秀な女性研究者の応募促進・採用加速に取り組んでいる。

また、各部局の女性研究者採用へのインセンティブを高めるため、女性研究者を多く採用・昇進させた部局に対する女性特任助教採用のための人件費補助、『女性研究者養成システム改革加速』プログラム実施期間中に採用された女性研究者への3年間の研究費の支給（3年間の合計支給額：助教 350万円、教授・准教授 1,550万円）を行っている。

このプログラムの実施により、女性のPIが増加する結果、大学の意思決定・人事選考における女性の関与が高まり更なる女性研究者の採用加速につながる事が期待されている。

(2) 女性研究者に対する企業の支援

① 育児中の女性研究者に対する助成金

生命保険業を主要業務とするB社では、育児のため研究の継続が困難となっている女性研究者及び育児を行いながら研究を続けている女性研究者を対象とした助成金の支給を行っている。

助成の要件は、原則として応募時点で未就学児を育てていること、人文・社会科学分野の領域で有意義な研究テーマを持っていること、現在、大学・研究所等に在籍しているか、その意向があること等であり、助成対象者は、助成金として1年間に100万円を上限として2年間まで支給を受けることができる。

また、助成対象者の決定は、過去の実績や研究内容のみではなく、子育てをしながらの研究としての成長を支援したいとの視点に基づき行われる。

平成22年度には、152名の応募があり10名が助成対象に選ばれている。

② 若手女性研究者に対する奨学金

世界各地で事業を展開するフランスの大手化粧品会社Cグループでは、1998年に、ユネスコと共同で世界の女性科学者の地位向上という理念の下、女性科学者の支援プロジェクトを創設し、これまでに全世界で1,000名以上の女性科学者に対する支援を行ってきた。これまでに3名の日本人女性が受賞している。

Cグループの日本法人であるD社では、2005年、日本ユネスコ国内委員会とともに日本の若手女性科学者が国内の教育・研究機関で研究活動を継続できるよう奨励することを目的とした奨学金制度を創設した。

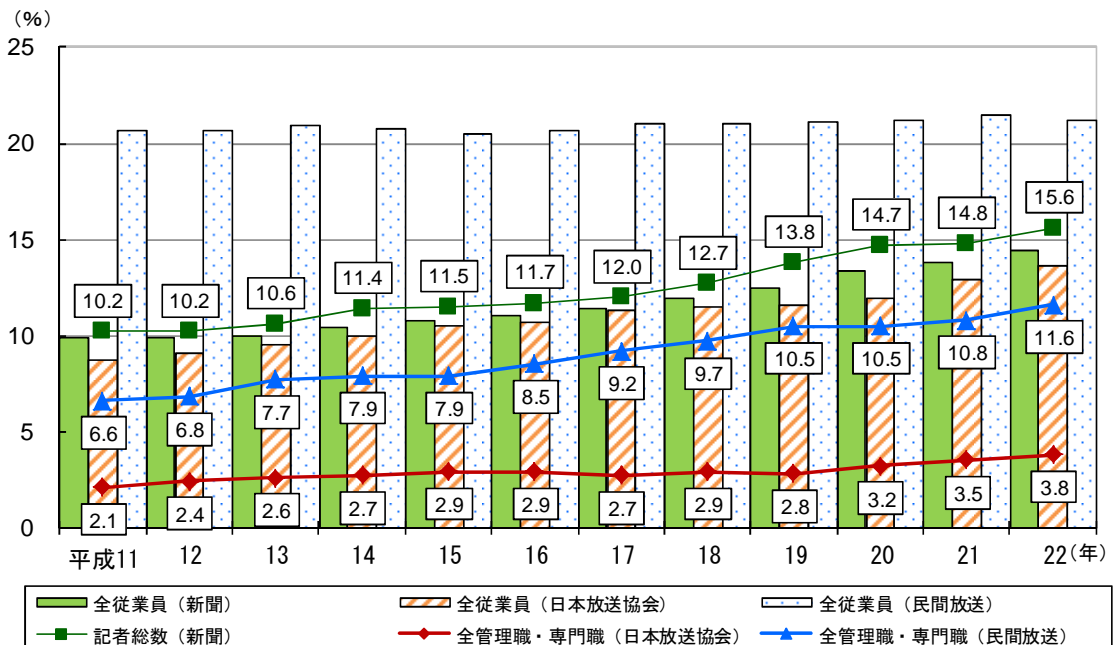
これは、生命科学・物質科学分野の博士後期課程に在籍または博士後期課程に進学予定の女性を対象とする制度で、受賞者には奨学金100万円が支給される。創設以来、2010年までに20名の若手女性科学者が受賞している。また、2010年には、科学の分野への夢と希望を多くの人々に与えるとともに、科学分野を志す若い女性へのロールモデルとなる個人または団体を表彰する特別賞が新たに設けられた。

3. メディア分野

(1) 各種メディアにおける女性の割合

日本における新聞および放送業界における女性の参画状況について、新聞、民間テレビ・ラジオ、日本放送協会の全従業員に占める女性の割合を見ると図表 7-4 のとおりである。新聞については、全従業員、記者総数に占める女性割合はいずれも徐々にではあるが増加している。民間テレビ・ラジオについては、全従業員に占める女性割合は 20%程度で横ばい傾向にあるが、全管理職・専門職に占める割合は、徐々に増加している。日本放送協会については、全従業員に占める女性割合は徐々に増加しているが、全管理職・専門職に占める女性割合は、全従業員に占める女性割合に比べて微増にとどまっている。

図表 7-4 各種メディアにおける女性の割合



(注) 1. 民間放送の役付従業員とは、課長（課長待遇、同等及び資格職を含む）以上の職にある者をいう。
 2. 日本放送協会の管理職・専門職とは、組織単位の長及び必要に応じて置く職位（チーフプロデューサー、エグゼクティブディレクター等）をいう。

出典：内閣府「男女共同参画白書」より作成。

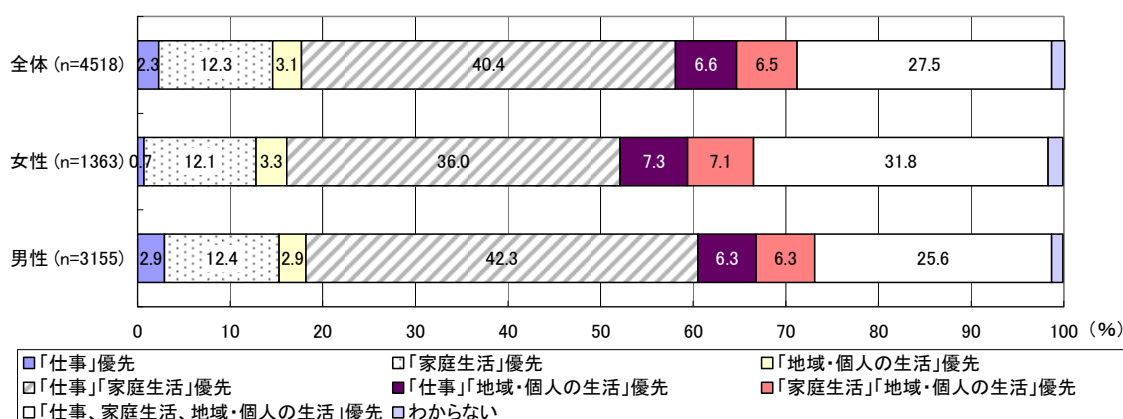
(<http://www.gender.go.jp/whitepaper/h23/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-01-14.html>)

(2) 困難な仕事と生活の調和の実現

新聞、放送、出版の3業種の企業で従業員規模 30 人以上の 1,013 社に勤務する正社員 4,518 人から回収したアンケート（以下「メディアにおける調査」という。）によると、仕事と生活の調和に関する希望について、「「仕事」を優先したい」と回答したのは女性 0.7%、

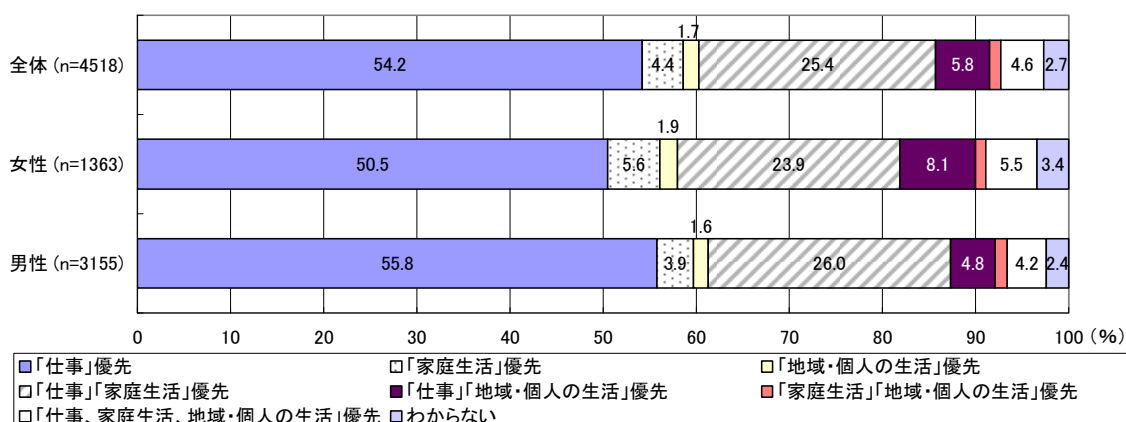
男性 2.9%であり、「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」との回答（女性 36.0%、男性 42.3%）が男女とも最も多い（図表 7-5）。これに対し、現実については、男女とも「仕事」を優先している」との回答が女性の 50.5%、男性の 55.8%と最も多く、かつその割合の男女差は小さい（図表 7-6）。

図表 7-5 仕事と生活の調和(希望)



出典：内閣府「メディアにおける女性の参画に関する調査」

図表 7-6 仕事と生活の調和(現実)

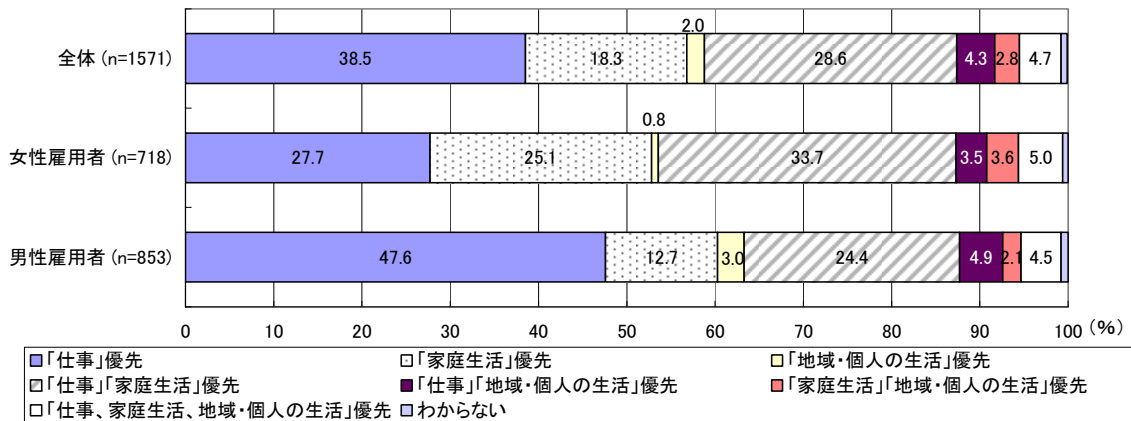


出典：内閣府「メディアにおける女性の参画に関する調査」

一方、内閣府が平成 21 年 10 月に全国 20 歳以上の人を対象に実施した世論調査（以下「世論調査」という。）によると、雇用者のうち「仕事」を優先」と回答しているのは、女性 27.7%、男性 47.6%であり、女性に比べて男性の割合が高くなっている。「仕事」と「家庭生活」を優先」は、女性 33.7%、男性 24.4%、「家庭生活」を優先」は女性 25.1%、男性 12.7%であった（図表 7-7）。

この結果から、男性は、メディアにおける調査と世論調査で「仕事」を優先している」割合の差は小さいが、女性では、「仕事」を優先している」割合が世論調査に比べてメディアにおける調査では高くなっていることが分かる。

図表 7-7 仕事と生活の調和(現実) (内閣府世論調査平成 21 年)

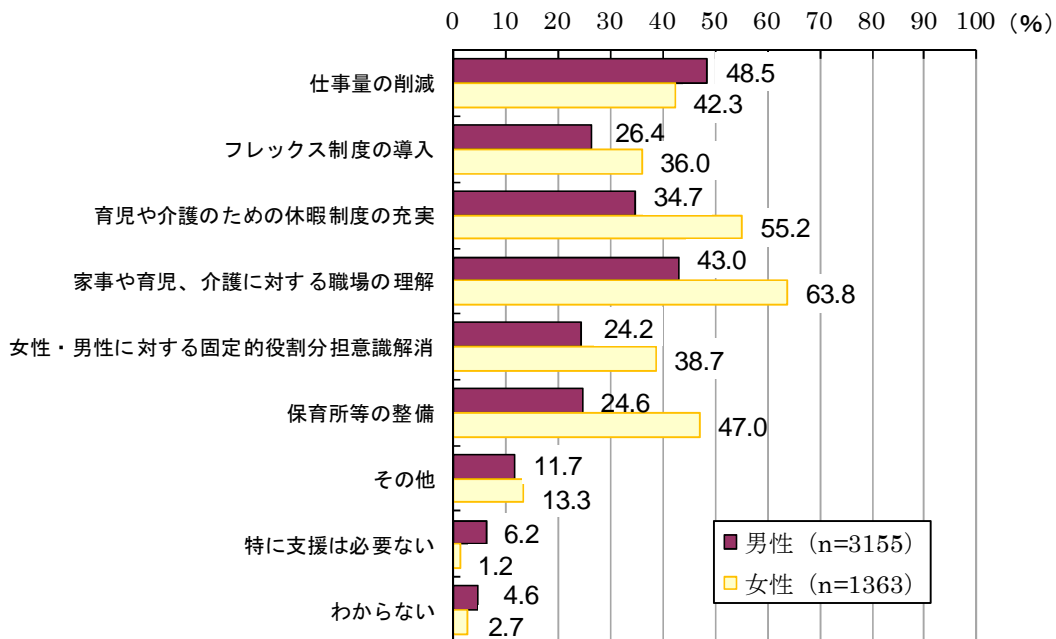


出典：内閣府「メディアにおける女性の参画に関する調査」

前述のメディアにおける調査によると、仕事と生活の調和に必要な支援については、女性は「家事や育児、介護に対する職場の理解」「育児や介護のための休暇制度の充実」「保育所等の整備」とする回答が男性と比べて高い。男性は「仕事量の削減」「家事や育児、介護に対する職場の理解」「育児や介護のための休暇制度の充実」との回答が多い。(図表 7-8)。

メディアで働く女性の仕事と生活の調和を推進するためには、育児・介護の休暇制度等の充実とともに、メディア分野における仕事と生活の調和や男女共同参画に対する理解の促進が重要である。

図表 7-8 仕事と生活の調和に必要な支援(複数回答)



出典：内閣府「メディアにおける女性の参画に関する調査」

付 属 資 料

付属資料 1 その他の専門職における女性の参画

(1) スウェーデン

① 弁護士

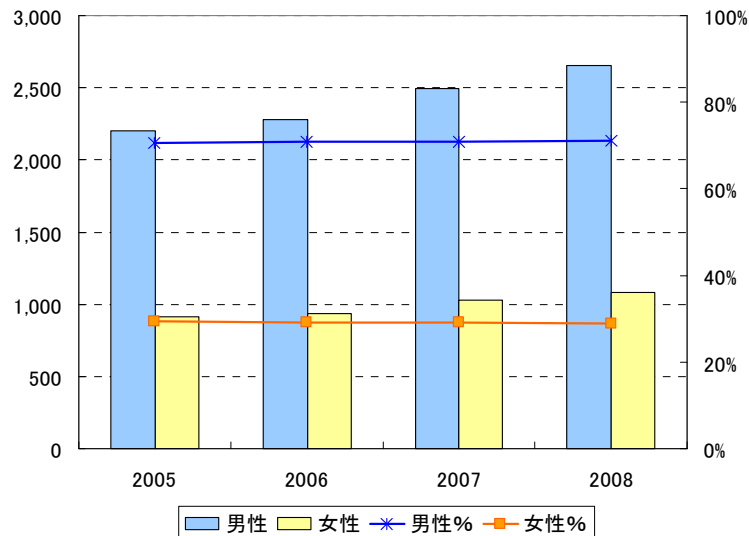
弁護士に占める女性の人数は2005年から2008年にかけて緩やかに増加しており、2005は914人であったが、2008年には1,082人となっている。また、全弁護士に占める女性の割合は29%前後で推移している。

図表 1-1 弁護士における女性の人数・割合の推移

年	男性		女性	
	人数(人)	%	人数(人)	%
2005	2,205	70.70%	914	29.30%
2006	2,279	70.86%	937	29.14%
2007	2,496	70.85%	1,027	29.15%
2008	2,655	71.05%	1,082	28.95%

出典：The Swedish Occupational Register ホームページを基に作成（アクセス日 2010年3月）

図表 1-2 弁護士における女性の人数・割合の推移



出典：The Swedish Occupational Register ホームページを基に作成（アクセス日 2010年3月）

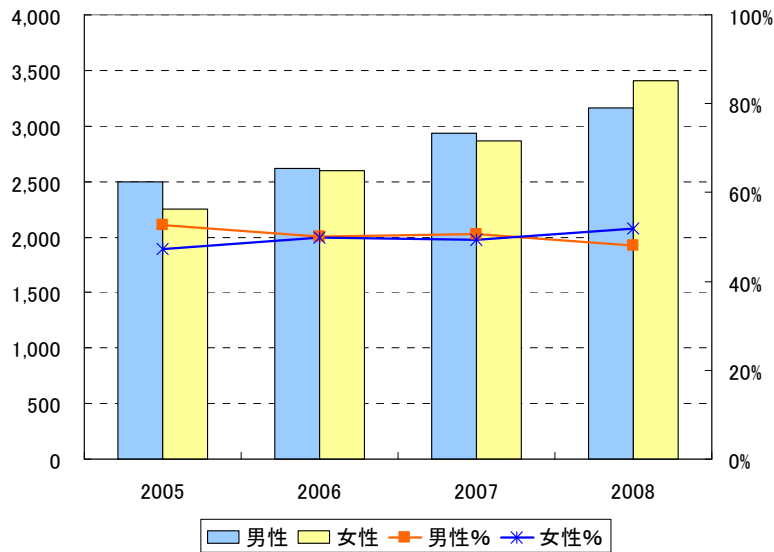
他方、組織内弁護士（政府機関、民間企業を含む）における女性の数は2005年が2,253人から、2008年には3,405人と増加傾向にある。また、組織内弁護士全体に占める女性の割合は2005年には47.4%であったのが、2008年には51.86%と過半数以上が女性となっている。

図表 1-3 組織内弁護士における女性の人数・割合の推移

年	男性		女性	
	人数(人)	%	人数(人)	%
2005	2,500	52.60%	2,253	47.40%
2006	2,615	50.16%	2,598	49.84%
2007	2,931	50.59%	2,863	49.41%
2008	3,165	48.14%	3,409	51.86%

出典：The Swedish Occupational Register ホームページを基に作成（アクセス日 2010年3月）

図表 1-4 組織内弁護士における女性の人数・割合の推移



出典：The Swedish Occupational Register ホームページを基に作成（アクセス日 2010年3月）

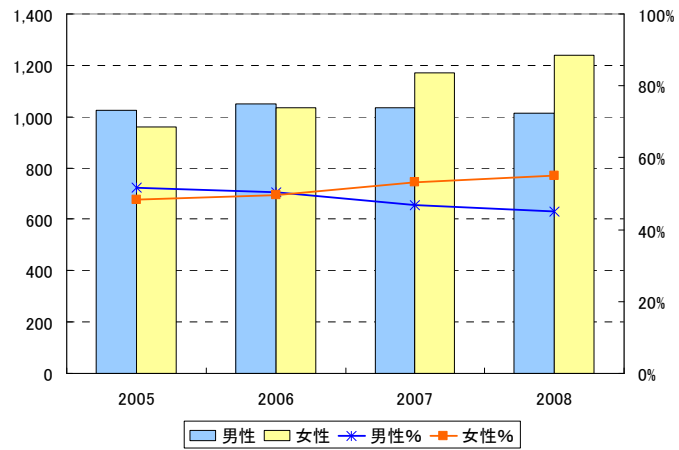
また、判事における女性の数は 2005 年の 960 人から、2008 年には 1,238 人と増加傾向にある。また、判事に占める女性の割合は 2005 年には 48.39%であったのが、2008 年には 54.95%と過半数以上が女性となっており、女性の参画が進んでいるといえる。

図表 1-5 判事における女性の人数・割合の推移

年	男性		女性	
	人数(人)	%	人数(人)	%
2005	1,024	51.61%	960	48.39%
2006	1,048	50.29%	1,036	49.71%
2007	1,036	46.92%	1,172	53.08%
2008	1,015	45.05%	1,238	54.95%

出典：The Swedish Occupational Register ホームページを基に作成（アクセス日 2010年3月）

図表 1-6 判事における女性の人数・割合の推移



出典：The Swedish Occupational Register ホームページを基に作成（アクセス日 2010 年 3 月）

② 会計士

会計士における女性の数は2005年の15,750人から、2008年には14,884人と減少している。ただし、会計士における男性の人数も減少しており、男女共に減少傾向にある。

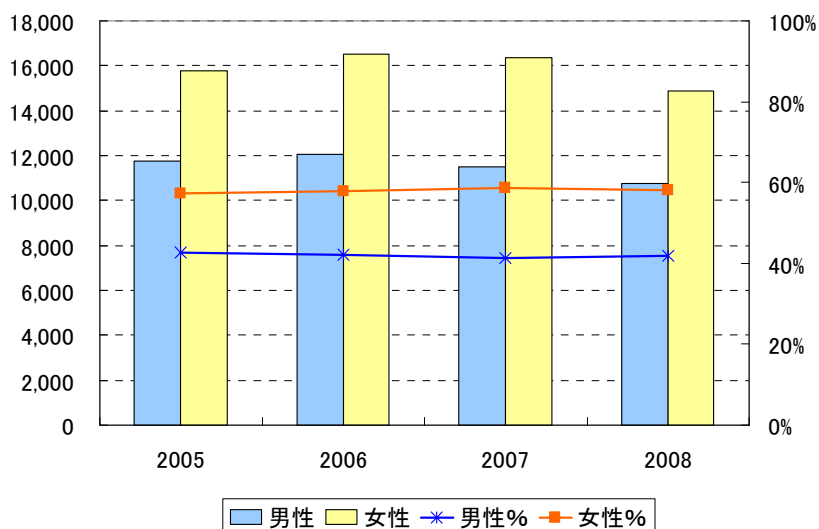
会計士に占める女性の割合は2005年には57.28%となっており、女性の参画が進んでいる職種であるといえる。さらに、2008年には58.01%に増加している。

図表 1-7 会計士における女性の人数・割合の推移

年	男性		女性	
	人数(人)	%	人数(人)	%
2005	11,747	42.72%	15,750	57.28%
2006	12,032	42.12%	16,535	57.88%
2007	11,484	41.28%	16,339	58.72%
2008	10,774	41.99%	14,884	58.01%

出典：The Swedish Occupational Register ホームページを基に作成（アクセス日 2010年3月）

図表 1-8 会計士における女性の人数・割合の推移



出典：The Swedish Occupational Register ホームページを基に作成（アクセス日 2010年3月）

③ 技術士

物理科学・工学部門の技術士における女性の数は2001年の19,556人から、2008年には21,698人と増加している。但し、技術士に占める女性の割合は2001年以来穏やかに増加しているものの、17.64%に留まっており、女性の参画は比較的遅れている分野といえる。

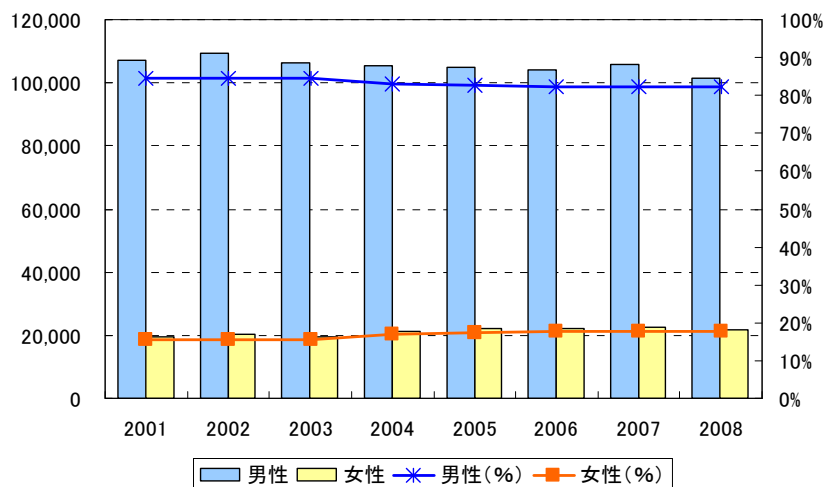
図表 1-9 技術士における女性の人数・割合の推移

年	男性		女性	
	人数(人)	%	人数(人)	%
2001	107,240	84.58%	19,556	15.42%
2002	109,356	84.42%	20,185	15.58%
2003	106,263	84.37%	19,689	15.63%
2004	105,202	83.15%	21,325	16.85%
2005	104,796	82.69%	21,938	17.31%
2006	104,155	82.41%	22,230	17.59%
2007	105,736	82.27%	22,788	17.73%
2008	101,307	82.36%	21,698	17.64%

注：物理科学・工学部門の技術士の人数（physical and engineering science technicians）。化学工学、機械工学、電気・電気通信工学、電子工学、土木工学、理化学部門が含まれる。

出典：The Swedish Occupational Register ホームページを基に作成（アクセス日 2010年3月）

図表 1-10 技術士における女性の人数・割合の推移

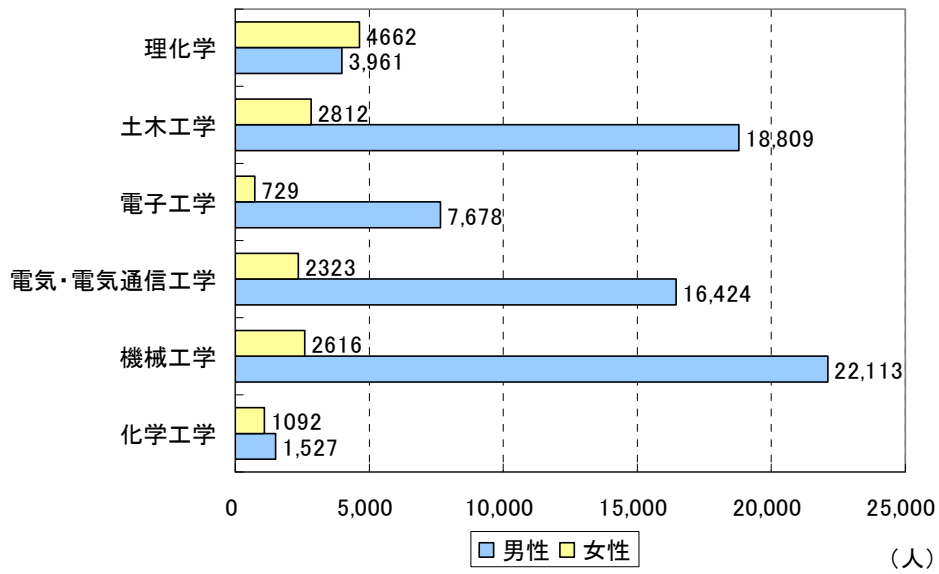


注：物理科学・工学部門の技術士の人数（physical and engineering science technicians）。化学工学、機械工学、電気・電気通信工学、電子工学、土木工学、理化学部門が含まれる。

出典：The Swedish Occupational Register ホームページを基に作成（アクセス日 2010年3月）

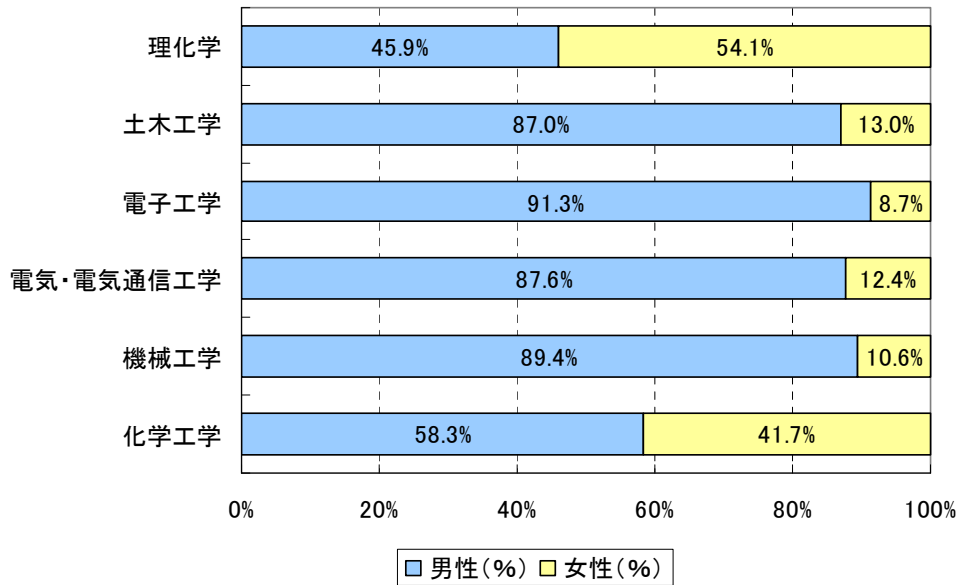
技術部門別の技術士の人数をみると、女性の人数が最も多いのは理化学分野、次いで土木工学、機械工学、電気・電子通信工学分野となっている。但し、いずれの分野に置いても男女の格差は大きい。男女比の差が最も大きい分野は電子工学（女性の割合 8.7%）、機械工学（女性の割合 10.6%）、電気・電子通信工学分野（12.4%）となっている。

図表 1-11 技術部門別男女数（2008 年）



出典：The Swedish Occupational Register ホームページを基に作成（アクセス日 2010 年 3 月）

図表 1-12 技術部門別男女比（2008 年）



出典：The Swedish Occupational Register ホームページを基に作成（アクセス日 2010 年 3 月）

(2) 韓国

① 弁護士

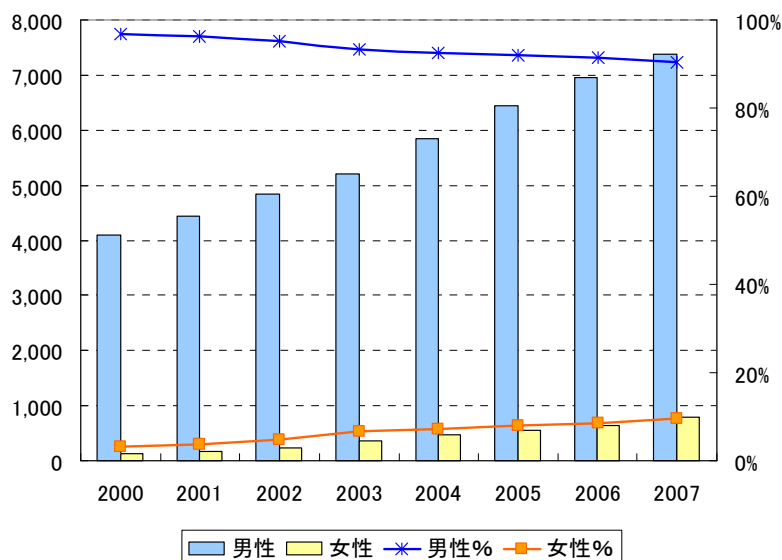
韓国では弁護士の9割を男性が占めており、女性の占める割合は低い。しかし、弁護士に占める女性の割合は、2000年にわずか3.1%だったのに対し、2007年には9.6%と5年間に3倍に増加しており、増加傾向にあることがわかる。

図表 1-13 韓国における弁護士数の推移

年度	合計	男性	女性
2000年	4,228	4,096	132
2001年	4,618	4,443	175
2002年	5,073	4,833	240
2003年	5,586	5,213	373
2004年	6,300	5,838	462
2005年	6,997	6,439	558
2006年	7,603	6,958	645
2007年	8,174	7,390	784

出典：大韓弁護士協会ホームページ http://www.koreanbar.or.kr/info/01_05.asp

図表 1-14 韓国における弁護士数の推移



出典：大韓弁護士協会ホームページ http://www.koreanbar.or.kr/info/01_05.asp

② 会計士

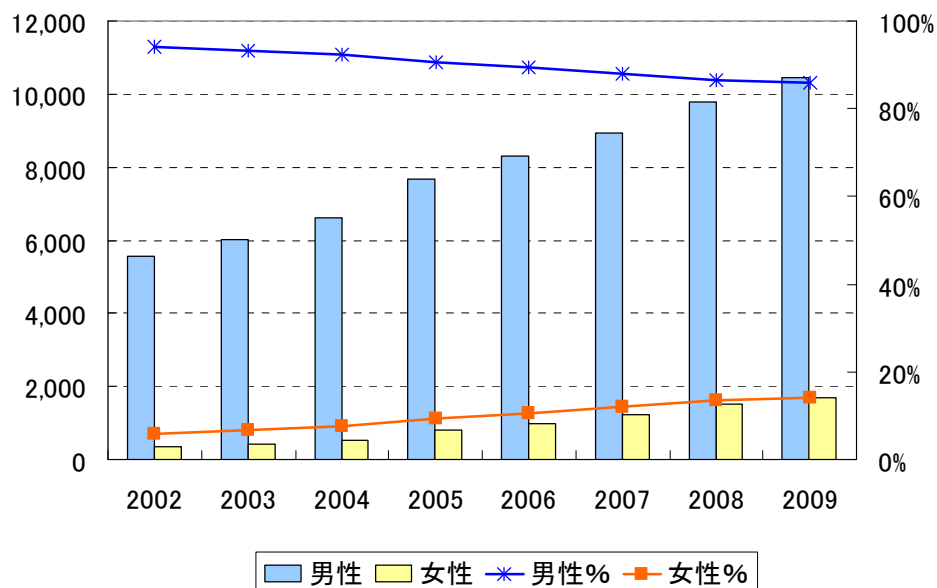
2002年から2009年の公認会計士（KICPA）の登録会員数をみると、女性の登録者数が過去8年の間に約5倍に増加している。2009年3月31日時点の公認会計士は男性10,462人、女性1,705人となっており、女性が占める割合は14%である。これは2002年の5.8%と比較しても増加しており、依然として割合は低いものの増加傾向にある。

図表 1-15 年度別の韓国公認会計士会（KICPA）の登録会員数の推移（毎年3月31日現在）

年度	金融委員会 登録数	KICPA 登録会員数		
		合計	男性	女性
2009年	13,098	12,167	10,462	1,705
2008年	12,191	11,288	9,774	1,514
2007年	11,068	10,187	8,954	1,233
2006年	10,137	9,285	8,300	985
2005年	9,267	8,485	7,680	805
2004年	7,886	7,148	6,612	536
2003年	7,118	6,444	6,007	437
2002年	6,522	5,890	5,546	344

出典：韓国公認会計士会ホームページ

図表 1-16 年度別の韓国公認会計士会（KICPA）の登録会員数の推移（毎年3月31日現在）



出典：韓国公認会計士会ホームページ

(3) スペイン

① 弁護士

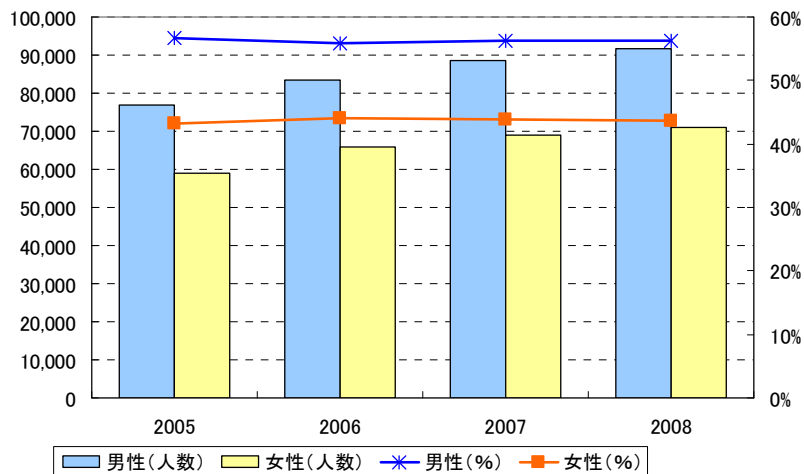
弁護士に占める女性の人数は2005年の58,800人から、2008年には71,000人と増加している。弁護士全体に占める割合は2005年の43.33%から、2008年の43.64%とほとんど変わらない。

図表 1-17 弁護士における女性の人数・割合の推移

年	男性(人数)	男性(%)	女性(人数)	女性(%)
2005	76,900	56.67%	58,800	43.33%
2006	83,300	55.91%	65,700	44.09%
2007	88,500	56.19%	69,000	43.81%
2008	91,700	56.36%	71,000	43.64%

出典： スペイン統計局

図表 1-18 弁護士における女性の人数・割合の推移



出典： スペイン統計局

② 会計士

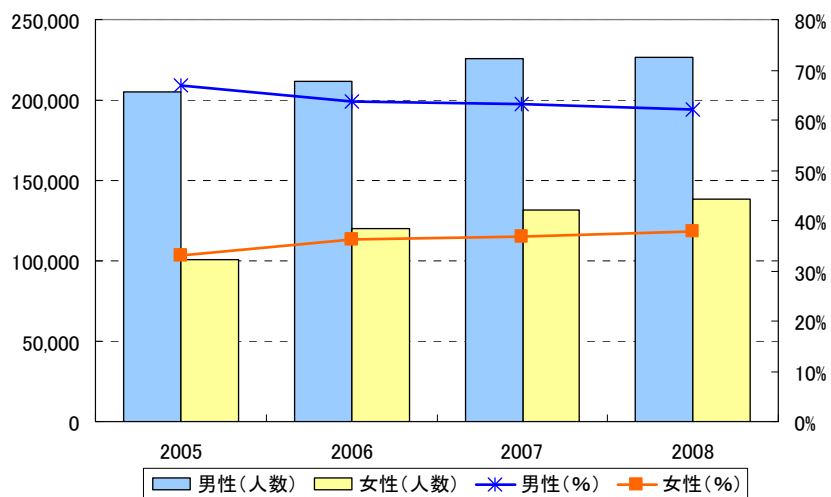
会計士に占める女性の人数は2005年の101,100人から、2008年には138,000人と増加している。会計士全体に占める割合は2005年の33.03%から、2008年の37.83%と増加傾向にある。

図表 1-19 会計士における女性の人数・割合の推移

年	男性(人数)	男性(%)	女性(人数)	女性(%)
2005	205,000	66.97%	101,100	33.03%
2006	211,500	63.82%	119,900	36.18%
2007	226,200	63.26%	131,400	36.74%
2008	226,800	62.17%	138,000	37.83%

出典：スペイン統計局

図表 1-20 会計士における女性の人数・割合の推移



出典：スペイン統計局

③ 知識人・技術士

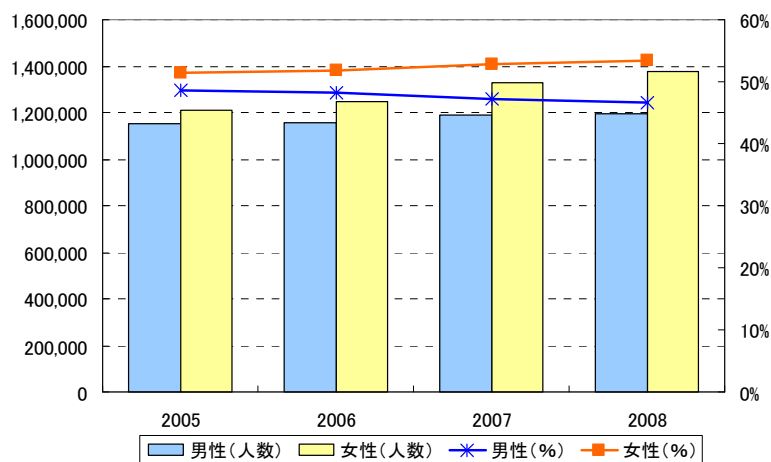
知識人・技術士における女性の数は2005年の1,213,200人から、2008年には1,375,300人と増加している。知識人・技術士における女性の割合は2005年の51.33%から、2008年の53.46%と増加傾向にある。

図表 1-21 知識人・技術士における女性の人数・割合の推移

年	男性(人数)	男性(%)	女性(人数)	女性(%)
2005	1,150,400	48.67%	1,213,200	51.33%
2006	1,159,500	48.14%	1,249,200	51.86%
2007	1,189,100	47.25%	1,327,500	52.75%
2008	1,197,300	46.54%	1,375,300	53.46%

出典：スペイン統計局

図表 1-22 知識人・技術士における女性の人数・割合の推移



注：普段企画などを担当する技術士を「知識人・技術士」とする。

出典：スペイン統計局

(4) アメリカ合衆国

① 弁護士

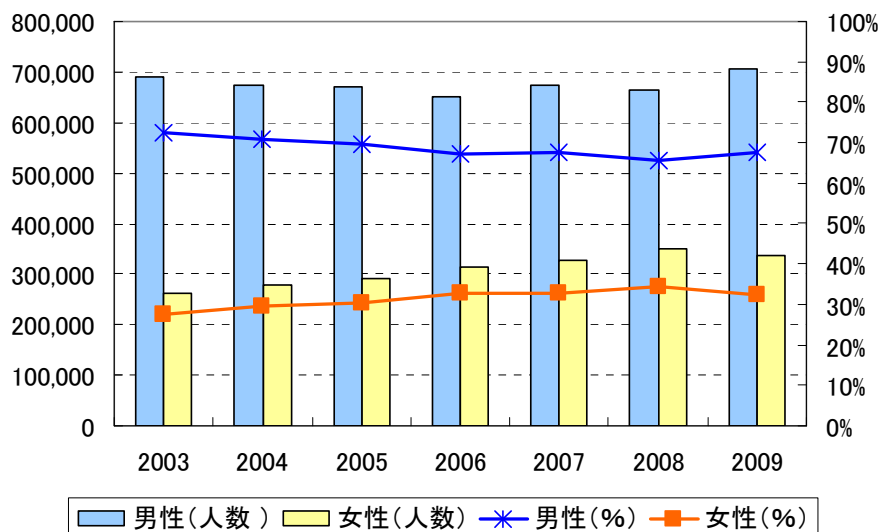
弁護士に占める女性の人数は2003年の26万3,000人から、2009年には33万8,000人と増加しており、弁護士全体に占める割合も2003年は27.6%であったのが、2009年には32.4%と増加傾向にある。

図表 1-23 弁護士に占める女性の人数及び割合の推移

年	男性(人数)	男性(%)	女性(人数)	女性(%)
2003	689,000	72.4%	263,000	27.6%
2004	674,000	70.7%	280,000	29.4%
2005	671,000	69.8%	290,000	30.2%
2006	650,000	67.4%	315,000	32.6%
2007	675,000	67.4%	326,000	32.6%
2008	665,000	65.6%	349,000	34.4%
2009	705,000	67.6%	338,000	32.4%

出典：The U.S. Bureau of Labor Statistics, *Labor Force Statistics from the Current Population Survey*2003～2009年各年版ホームページより作成。(アクセス日：2010年3月)

図表 1-24 弁護士に占める女性の人数及び割合の推移



出典：The U.S. Bureau of Labor Statistics, *Labor Force Statistics from the Current Population Survey, Table 11. Employed persons by detailed occupation, sex, race, and Hispanic or Latino ethnicity*, 2003～2009年各年版ホームページより作成。(アクセス日：2010年3月)

② 会計士

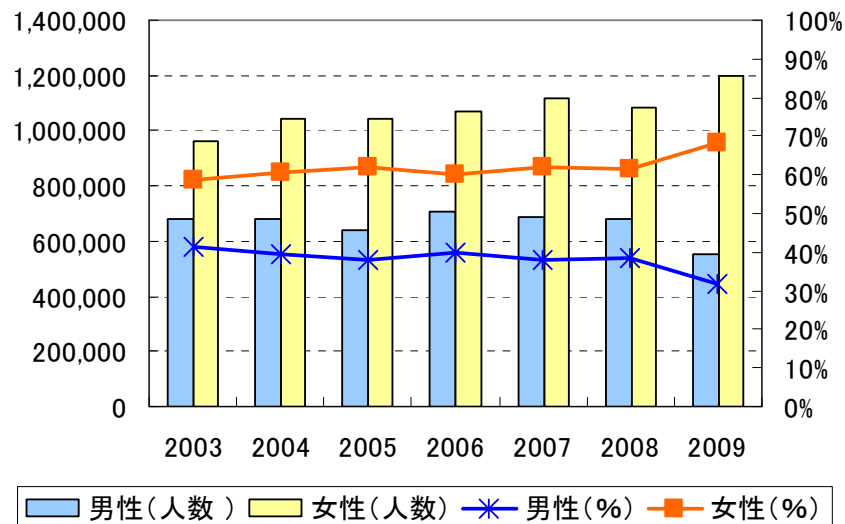
会計士・監査（Auditor）に占める女性の人数及び割合の推移をみると、2003 年年以来増加傾向にあり、人数は2003年の96万454人から2009年の119万9,736人に増加している。また、会計士・監査全体に占める女性の割合は60%を超えており、女性の参画が進んでいることがわかる。2009年には女性の割合は68.4%に達しており、女性が70%に迫る勢いで増加している。

図表 1-25 会計士・監査に占める女性の人数及び割合の推移

年	男性(人数)	女性(人数)	男性(%)	女性(%)
2003	678,546	960,454	41.40%	58.6%
2004	680,585	1,042,415	39.50%	60.5%
2005	641,223	1,041,777	38.10%	61.9%
2006	708,042	1,070,958	39.80%	60.2%
2007	688,086	1,117,914	38.10%	61.9%
2008	676,608	1,085,392	38.40%	61.6%
2009	554,264	1,199,736	31.60%	68.4%

出典：The U.S. Bureau of Labor Statistics, *Labor Force Statistics from the Current Population Survey, Table 11. Employed persons by detailed occupation, sex, race, and Hispanic or Latino ethnicity, 2003～2009年各年版ホームページより作成。*（アクセス日：2010年3月）

図表 1-26 会計士・監査に占める女性の人数及び割合の推移



出典：The U.S. Bureau of Labor Statistics, *Labor Force Statistics from the Current Population Survey, Table 11. Employed persons by detailed occupation, sex, race, and Hispanic or Latino ethnicity, 2003～2009年各年版ホームページより作成。*（アクセス日：2010年3月）

会計、監査、その他会計関連業種（税務関連業務等）に占める女性幹部職員の人数及び割合の推移をみると、その割合は増加傾向にあり2008年には41.4%となっている。会計士、監査に占める女性の割合は男性を上回っているものの、幹部職員に占める女性の割合は半

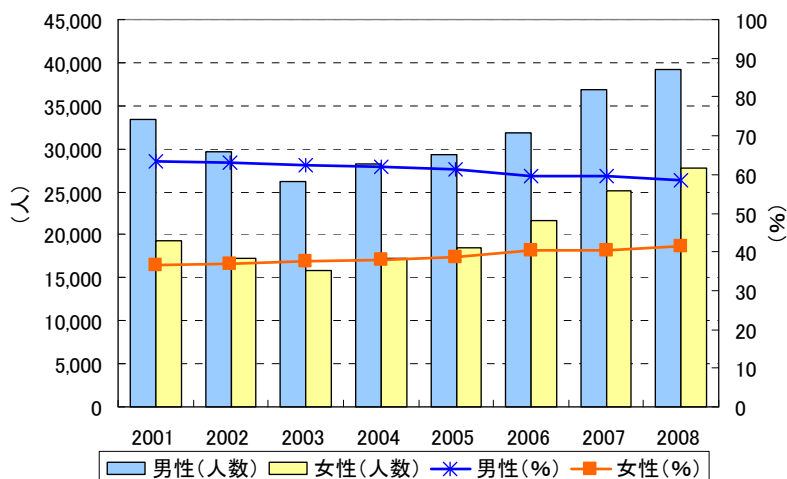
数以下となっており、意思決定ポジションへの女性の参画に課題があると考えられる。

図表 1-27 監査、その他会計関連業種に占める女性幹部職員の人数及び割合の推移

年	男性(人数)	男性(%)	女性(人数)	女性(%)
2001	33,447	63.5	19,233	36.5
2002	29,612	63.2	17,208	36.8
2003	26,210	62.3	15,836	37.7
2004	28,159	62.0	17,257	38.0
2005	29,366	61.4	18,469	38.6
2006	31,853	59.6	21,591	40.4
2007	36,822	59.5	25,119	40.6
2008	39,235	58.6	27,678	41.4

出所：The U.S. Equal Employment Opportunity Commission、Job Patterns For Minorities And Women In Private Industry 2001～2008 年各年版より作成

図表 1-28 会計、監査、その他会計関連業種に占める女性幹部職員の人数及び割合の推移



出所：The U.S. Equal Employment Opportunity Commission、Job Patterns For Minorities And Women In Private Industry 2001～2008 年各年版より作成

③ 技術士

技術士における女性の参画について把握するため、ここではエンジニアに占める女性の人数及び推移を見る。ここでいうエンジニアには、建築、化学工学、土木工学、コンピューター工学、電気・電子工学、産業工学、機械工学等主要な工学分野を専門とする技術者の人数が含まれる。

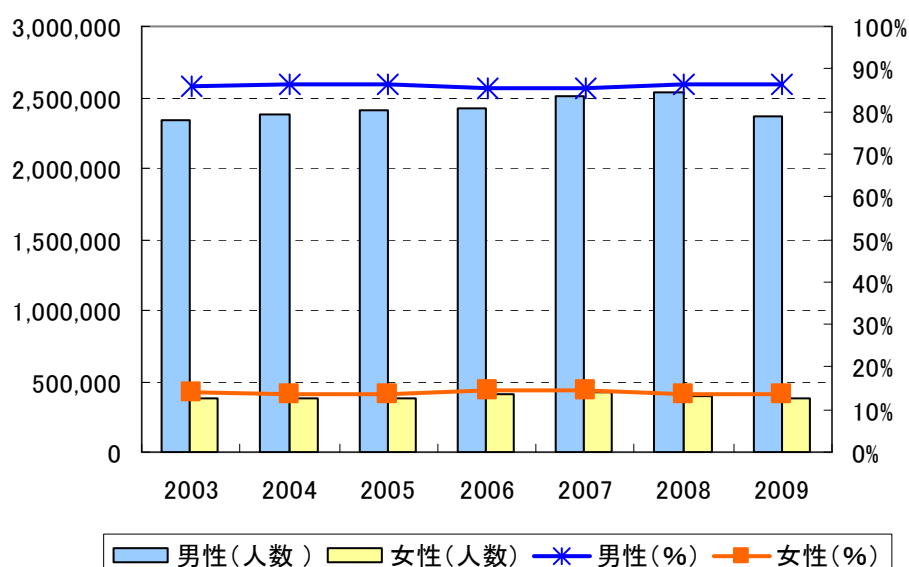
エンジニアに占める女性の割合は、2003年以來13%前後で推移しており、低い水準に留まっている。人数は38万4,507人(2003年)から2009年には37万8,120人とほぼ横ばいとなっており、女性の参画が比較的遅れている分野であるといえる。

図表 1-29 エンジニアに占める女性の人数及び割合の推移

年	男性(人数)	女性(人数)	男性(%)	女性(%)
2003	2,342,493	384,507	85.90%	14.1%
2004	2,379,120	380,880	86.20%	13.8%
2005	2,407,566	385,434	86.20%	13.8%
2006	2,419,650	410,350	85.50%	14.5%
2007	2,509,792	422,208	85.60%	14.4%
2008	2,535,315	395,685	86.50%	13.5%
2009	2,361,880	378,120	86.20%	13.8%

出典：The U.S. Bureau of Labor Statistics, *Labor Force Statistics from the Current Population Survey, Table 11. Employed persons by detailed occupation, sex, race, and Hispanic or Latino ethnicity, 2003～2009年各年版ホームページより作成。* (アクセス日：2010年3月)

図表 1-30 エンジニアに占める女性の人数及び割合の推移



出典：The U.S. Bureau of Labor Statistics, *Labor Force Statistics from the Current Population Survey, Table 11. Employed persons by detailed occupation, sex, race, and Hispanic or Latino ethnicity, 2003～2009年各年版ホームページより作成。* (アクセス日：2010年3月)

(5) 日本

① 弁護士

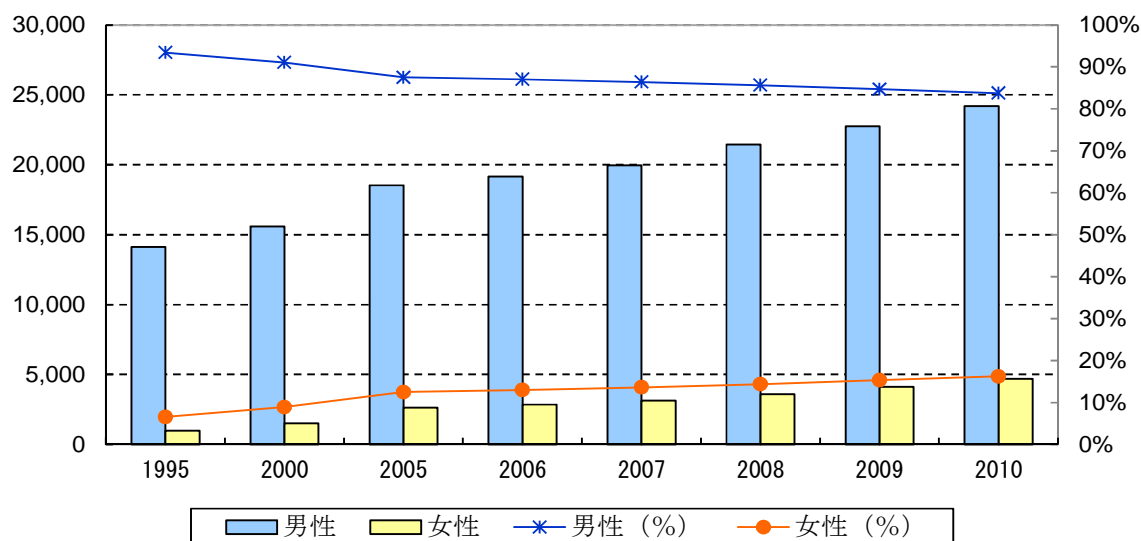
弁護士に占める女性の人数は 1995 年の 996 人から、2005 年には 2,648 人、2010 年には 4,696 人と増加しており、弁護士全体に占める割合も 1995 年は 6.6%であったのが、2005 年には 12.5%、2010 年には 16.3%と増加傾向にある。

図表 1-31 弁護士に占める女性の人数及び割合の推移

年	男性(人数)	男性(%)	女性(人数)	女性(%)
1995	14,112	93.4	996	6.6
2000	15,596	91.1	1,530	8.9
2005	18,537	87.5	2,648	12.5
2006	19,162	87.0	2,859	13.0
2007	19,967	86.4	3,152	13.6
2008	21,442	85.6	3,599	14.4
2009	22,754	84.6	4,127	15.4
2010	24,185	83.7	4,696	16.3

出典：内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」（平成 23 年 1 月）。各年 3 月 31 日現在の日本弁護士連合会登録会員数。

図表 1-32 弁護士に占める女性の人数及び割合の推移



出典：内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」（平成 23 年 1 月）より作成。各年 3 月 31 日現在の日本弁護士連合会登録会員数。

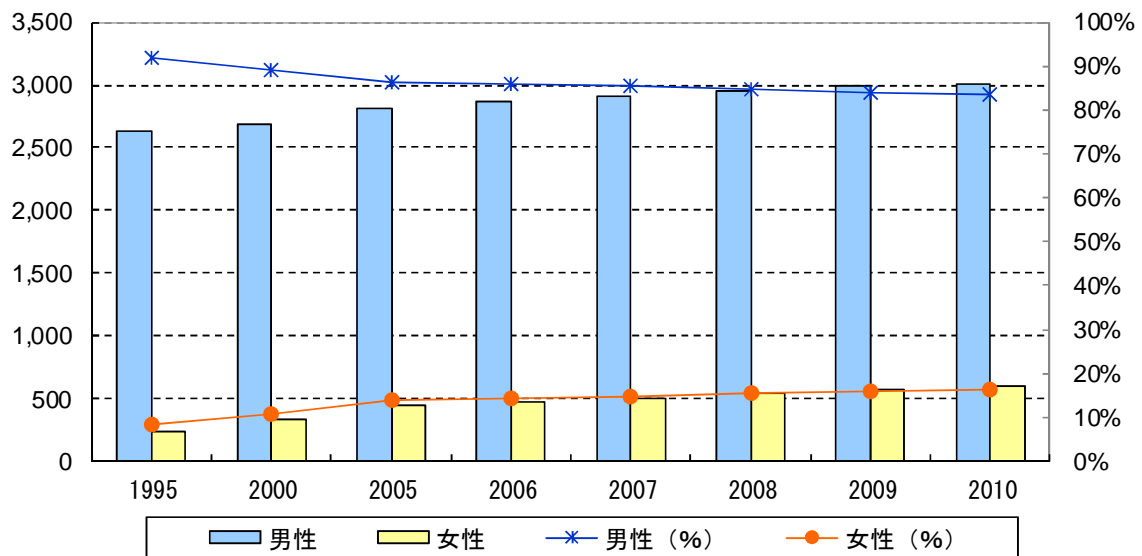
また、裁判官に占める女性の人数は 1995 年の 236 人から、2005 年には 328 人、2010 年には 596 人と増加しており、裁判官全体に占める割合も 1995 年は 8.2%であったのが、2005 年には 13.7%、2010 年には 16.5%と増加傾向にある。

図表 1-33 裁判官に占める女性の人数及び割合の推移

年	男性(人数)	男性(%)	女性(人数)	女性(%)
1995	2,628	91.8	236	8.2
2000	2,691	89.1	328	10.9
2005	2,817	86.3	449	13.7
2006	2,867	85.8	474	14.2
2007	2,917	85.4	499	14.6
2008	2,954	84.6	537	15.4
2009	2,996	84.0	570	16.0
2010	3,015	83.5	596	16.5

出典：内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」（平成 23 年 1 月）。各年 4 月現在の数。

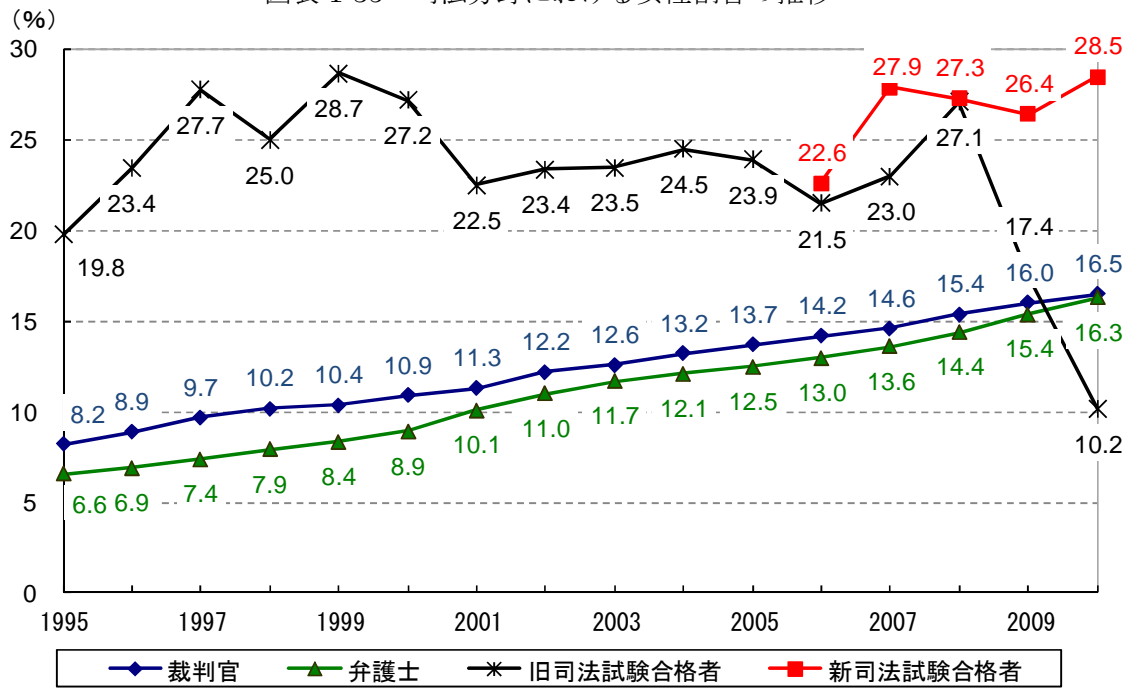
図表 1-34 裁判官に占める女性の人数及び割合の推移



出典：内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」（平成 23 年 1 月）。各年 4 月現在の数。

司法試験合格者に占める女性割合は、年によって増減があるが、平成 22 年度は旧司法試験については 10.2%、新司法試験については 28.5%である（図表 1-35）。また、法曹養成に特化した教育を行う専門職大学院である法科大学院において女子学生の比率は約 3 割を占めていることから、今後の司法分野での女性の参画拡大が期待される。

図表 1-35 司法分野における女性割合の推移



出典：内閣府「男女共同参画白書」。司法試験合格者は各年度のデータ。

② 会計士

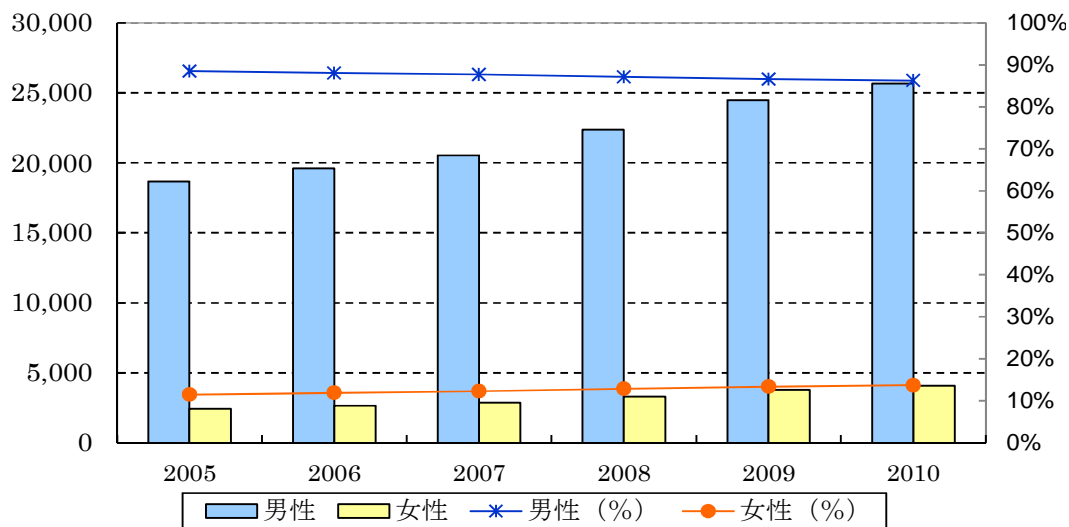
公認会計士に占める女性の人数は2005年の2,425人から、2010年には4,083人と増加しており、公認会計士全体に占める割合も2005年は11.5%であったのが、2010年には13.7%と増加傾向にある。

図表 1-36 公認会計士に占める女性の人数及び割合の推移

年	男性(人数)	男性(%)	女性(人数)	女性(%)
2005	18,672	88.5	2,425	11.5
2006	19,612	88.1	2,654	11.9
2007	20,533	87.7	2,880	12.3
2008	22,382	87.1	3,309	12.9
2009	24,479	86.6	3,781	13.4
2010	25,668	86.3	4,083	13.7

出典：内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」（平成23年1月）。各年7月31日現在の日本公認会計士協会登録公認会計士。

図表 1-37 公認会計士に占める女性の人数及び割合の推移



出典：内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」（平成23年1月）。各年7月31日現在の日本公認会計士協会登録公認会計士。

付属資料 2 調査対象国の現状等比較

1. 対象国の基本データ(全体・性別)

	スウェーデン			韓国			スペイン			アメリカ合衆国			日本		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性
人口(千人) ¹	9,341 (2009年)	4,649 (2009年)	4,692 (2009年)	48,747 (2009年)	24,481 (2009年)	24,265 (2009年)	46,746 (2009年)	23,117 (2009年)	23,629 (2009年)	304,059 (2008年)	149,924 (2008年)	154,135 (2008年)	127,176 (2009年)	61,868 (2009年)	65,309 (2009年)
出生持平均余命(年) ² (2005-2010)	男性 78.7 女性 83.0		男性 75.9 女性 82.5		男性 78.7 女性 83.0		男性 76.9 女性 81.4		男性 79.0 女性 86.2						
合計特殊出生率 ³	1970-1975 1.89 2005-2010 1.87		1970-1975 4.28 2005-2010 1.22		1970-1975 2.57 2005-2010 1.43		1970-1975 2.02 2005-2010 2.09		1970-1975 2.13 2005-2010 1.27						
婚姻率 ⁴ (人口千人当)	5.2 (2007年)		6.2 (2009年)		4.5 (2007年)		8.5 (2009年)		5.7 (2009年)						
離婚率 ⁵ (人口千人当)	2.3 (2007年)		2.6 (2007年推計値)		2.8 (2007年)		3.4 (2009年)		2.0 (2009年)						
就業率 ⁶ (割合)	男性 66.5% (2008年)	女性 56.7% (2008年)	男性 71.9% (2010年1月)	女性 47.8% (2010年1月)	男性 65.6% (2008年)	女性 44.7% (2008年)	男性 71% (2010年2月)	女性 58.6% (2010年2月)	男性 69.2% (2008年)	女性 44.9% (2008年)					
失業率 ⁷ (割合)	男性 8.9% (2009年)	女性 8.1% (2009年)	男性 5.1% (2010年1月)	女性 5.0% (2010年1月)	男性 10.06% (2008年)	女性 13.04% (2008年)	男性 10.0% (2010年2月)	女性 8.0% (2010年2月)							
パートタイム雇用者割合 (2008年) ⁸	男性 9.6%	女性 19.65%	男性 6.5%	女性 13.20%	男性 3.8%	女性 21.14%	男性 8.0%	女性 17.82%	男性 9.9%	女性 33.17%					
ジェンダー・エンパワーメント 指数 ⁹ (2009年)	1		61		11		18		57						
女性の国会議席割合 ¹⁰	47		14		34		17		12						
女性の管理的職業の 割合 ¹¹	32		9		32		43		9						

2. 女性の参画状況関連データ

	スウェーデン			韓国			スペイン			アメリカ合衆国			日本		
	1990	2000	2010	1995	2000	2008	1995	2000	2006	—	2001	2008	—	—	2008
女性医師の割合 ¹²	34%	39%	47% (推計値)	17.8%	17.6%	21.6%	33.8%	37.8%	42.9%	—	29.3%	30.5%	—	—	18.1%
女性研究者（大学教授）の割合 ¹³	2007年			2009年			2007年			2009年			2008年		
	18%			13.6%			18.43%			17.6%			11.6%		

参考文献

1. 各国の出典は以下のとおり；スウェーデン：Statistic Sweden ホームページ“Sweden's Population by sex and age on 31/12/2009”、(アクセス日：2010年3月)、韓国：韓国統計局ホームページ、スペイン：スペイン統計局ホームページ“Population Figures referring to 01/01/2009. Royal Decree 1918/2009, of 11 of December”、Populations referred to 1 January 2009 by provinces and sex (アクセス日：2010年3月)、アメリカ：United States Census Bureau ホームページ“The 2010 Statistical Abstract, Table 6. Resident Population by Sex, Race, and Hispanic Origin Status” (アクセス日：2010年3月)
2. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, “World Population Prospects: The 2008 Revision: Population Database” Life expectancy at birth by sex (years)Medium variant1950-2015、(アクセス日：2010年3月)
3. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, “World Population Prospects: The 2008 Revision: Population Database” Total fertility (children per woman) Medium variant, 950-2015 (アクセス日：2010年3月)
4. 各国の出典は以下のとおり；スウェーデン及びスペイン：UNSTAT ホームページ“Demographic Yearbook 2007” Table 21. Marriages and crude marriage rates, by urban/rural residence: 2003 – 2007、韓国：韓国統計局ホームページ“Marriage Statistics in 2009”、(アクセス日：2010年3月)、(婚姻率) Crude marriage rate、米国：米国予防疾病管理センター (US Centers for Disease Control and Prevention) (2009) *National Vital Statistics Report, Volume 58, Number 13*、日本：厚生労働省(2009)「平成21年人口動態統計の年間推計」婚姻率
5. 各国の出典は以下のとおり；スウェーデン、韓国、スペインは UNSTAT ホームページ“Demographic Yearbook 2007” Table 23 Divorces and crude divorce rates, by urban/rural residence: 2003-2007、アメリカは米国予防疾病管理センター (US Centers for Disease Control and Prevention) (2009) *National Vital Statistics Report, Volume 58, Number 13*、日本は厚生労働省(2009)「平成21年人口動態統計の年間推計」離婚率
6. 各国の出典は以下のとおり；スウェーデン、スペイン、日本は国際労働機関 (ILO) ホームページ“Key Indicators of the Labour Market (KILM), Sixth Edition”、(アクセス日：2010年3月)、韓国は韓国統計局ホームページ“Economically Active Population Survey in January 2010” (アクセス日：2010年3月)、(就業率) Participation Rate、アメリカは米国労働省 Department of Labor Statistics ホームページ “Labor Force Statistics from the Current Population Survey” (アクセス日：2010年3月)
7. 各国の出典は以下のとおり；スウェーデン：Statistic Sweden ホームページ“Labour Force Survey (LFS), December 2009”、(アクセス日：2010年3月)、韓国：韓国統計局ホームページ“Marriage Statistics in 2009” (アクセス日：2010年3月)、(失業率) Unemployment Rate、スペイン：スペイン統計局ホームページ“Economically Active Population Survey”、Unemployment rates by sex and age group (アクセス日：2010年3月)、アメリカ：米国労働省 Department of Labor Statistics ホームページ “Employment Situation Summary, March 5, 2010” (アクセス日：2010年3月)
8. OECD Stat (アクセス日：2010年3月)
9. 国連開発計画 (UNDP) (2009) *Human Development Report 2009, Gender empowerment measure and its components*、(女性の国会議員割合) Seats in parliament held by women (% of total)、日本以外の4カ国では、クォータ制等ポジティブアクションが導入されている。
10. 国連開発計画 (UNDP) (2009) *Human Development Report 2009, Gender empowerment measure and its components*、
11. 国連開発計画 (UNDP) (2009) *Human Development Report 2009, Gender empowerment measure and its components*
12. 各国の出所は以下のとおり。スウェーデン：Swedish Medical Association (2005) *Physicians in Sweden 2005*、韓国：保健福祉部統計ポータル「保健福祉家族統計年報 2009」、2009、スペイン：スペイン統計局、「Health professionals (except nursing)」、1994～2006、アメリカ：U.S. Bureau of Labor Statistic (2009)、*Labor Force Statistics from the Current Population Survey: CPS Labor Force Statistics from the Current Population Survey*、日本：厚生労働省 (2006年)「平成18年医師・歯科医師・薬剤師調査」
13. 各国の出所は以下のとおり；スウェーデン：Swedish National Agency for Higher Education(Högskoleverket) *Women and men in higher education*,2008、韓国：教育統計サービス「教育統計年報」、2009、スペイン：女性研究所、「数字で見る女性 1983-2008」、アメリカ：National Center For Education Statistics ホームページ、*2003, 2005, and 2007 Integrated Postsecondary Education Data System (IPEDS), Winter 2003-04, Winter 2005-06, and Winter 2007-08*、日本：文部科学省 (2008年)「2008年学校基本調査」

調査対象国における男女共同参画に関する概要 (1/2)

項目		スウェーデン	韓国	
法律	男女平等に関する基本法制	・2009年 差別法	【法律】 ・1995年女性発展基本法 ・2008年経歴断絶女性等の経済活動促進法 【基本計画】 ・女性政策基本計画 ・女性人力開発総合計画 ・経歴断絶女性等の経済活動促進基本計画	
	女性の労働に関する法律	同上(差別法に、労使協力関係、労働条件、雇用プロセス、給与配分、男女平等計画等について明記。)	・1989年女性企業支援に関する法律 ・1997年労働基準法 ・1987年男女雇用平等と仕事と家庭の両立支援に関する法律(旧男女雇用平等法)	
	各分野に関する法律	医師	—	—
		研究者	—	—
	メディア	—	—	
両立支援		<p>1. 出産・育児休暇 育児休業は児童が8歳又は義務教育第1学年終了まで取得可能。給付は妊娠手当、両親手当、一時の手当から構成。(2006年 育児休暇法) ・妊娠手当は女性向けに出産直前の2ヶ月間のうち最高50日間支給。 ・両親手当は子供の出生・養子縁組に際し、育児休業をした期間について合計480日間支給可能。両親でそれぞれ240日間の受給権があるが、そのうち60日間を除けば両親間で移転することも可能。 ・一時の手当は子供の看護のための休業期間。1人あたり120日間まで支給される。</p> <p>2. 保育サービスの提供 ・失業家庭の児童に対し最低1日3時間ないし1週15時間の保育サービスを提供する。(2001.7～) ・親が育児休業中の児童に対し、最低1日3時間ないし1週15時間の保育サービスを確保する。(2002.1～) ・保育サービスの自己負担額について、上限額を設定する。(2002.1～) ・4歳以上の児童に対し就学期から最低年間525時間の保育サービスを提供することをコミューンに義務付け。(2003.1～)</p>	<p>1. 育児休職制度 3歳未満の乳幼児をもつ勤労者がその乳幼児の育児のために申請する休職制度。乳幼児が3歳になるまで、12ヶ月以内で育児休職を取得することが可能。育児休職の時期は、子どもが生まれてから3歳になるまでの期間中、勤労者が自由に設定できる。 事業主から30日以上育児休職を付与された勤労者を対象にして、政府から育児休職期間中毎月50万ウォンが支給される。</p> <p>2. 出産前後休暇 女性従業員は出産前後を通じて90日間の継続休暇を取ることが出来る。出産後の休暇が45日以上になるよう休暇期間を配置することを義務づけている(労働基準法第74条)。なお、出産が予定より遅れた結果、出産前の休暇期間取得日数が45日を超えた場合でも、出産後の休暇が45日以上になるように休暇期間が延長される。出産前後の休暇期間中には、最初60日分の給与は事業主が支給し、以降30日分に対しては雇用保険から支給される。</p> <p>3. 育児休職奨励金 労働者に30日以上育児休職を与えたとともに育児休職終了後30日以上その労働者を継続して雇用する事業所に対して、労働者1人当たり月20万ウォンを「育児奨励金」として支給する制度。また、育児休職期間中に新たに代替労働者を30日以上雇用し、育児休職者を復帰後30日以上雇用する場合、月20～30万ウォンが追加支給される。</p> <p>4. 妊娠・出産前後雇用支援金 妊娠や出産などによって雇用が不安定な契約・派遣労働者の雇用安定を目指し、2006年7月から導入された制度。契約期間が1年以下の契約・派遣労働者が妊娠16週以上または出産休暇期間に勤務契約期間が満了されたにも関わらず、事業主が当該労働者を継続雇用する場合、その事業主に韓国政府労働部長官が告示する金額を6ヶ月間支援する。</p> <p>5. 女性採用奨励金 事業主が妊娠、出産、育児により当該事業所で退職した女性労働者を退職後6ヶ月以降5年以内に再雇用する場合、月40万ウォン(大企業は30万ウォン)を6ヶ月間支援する制度。</p>	
		<p>1. 女性の起業支援 新規起業の40%を女性によるものにすることを目指して、2009年から2011年までの3年間に1億クローネ(約12億円)を投入予定。</p> <p>2. 女性専門職及び管理職を増やすためのキャリア促進プログラム 公的部門の女性専門職、管理職を増加させるためのキャリアアップトレーニングを実施。</p> <p>3. 「ジェンダー・メインストリーミング」(Gender mainstreaming) 全ての政策の男女平等の視点を盛り込む。</p> <p>4. 「男女均等ボーナス」(Gender equality bonus) 両親保険の需給及び労働市場における家事及び子育てに関する男女平等を促進。</p> <p>5. 女性団体への助成金 女性団体(NPO、研究機関等)の活動拡大のため政府から助成金を供与。</p>	<p>1. 男女平等採用目標制度 2003年に導入された、公務員採用時、どちらかの性別の合格者の比率が30%未満の場合、その性別の下限成績の範囲内にある応募者を目標比率まで追加合格させる制度。現在はすべての公務員試験に導入されている。</p> <p>2. 比例代表の候補者での女性割当制度 公職選挙法47条の改定・新設により(2005年8月4日)、各政党が比例代表国家議員選挙および比例代表地方議会委員選挙での候補を推薦する場合、候補者中の半分以上を女性に推進すべきと規定された。また、政党が任期満了による地域区国会議員選挙および地域区地方議会議員選挙において候補を推薦する場合、それぞれの全国地域区総数の推薦者の3割以上を女性にするよう努めなければならない。</p> <p>3. 女性親和企業 韓国政府は、女性親和指数(Women Friendliness Index:WFI)を開発し、企業・公共機関などの女性親和度を測定し、男女ともに働きやすい企業文化づくりを図っている。女性親和的な企業文化造成を推進する企業(7社)と覚書(MOU)を締結し、女性親和企業として認証マークを与えるとともに、活発な広報活動を行っている。</p>	
ポジティブアクション				

調査対象国における男女共同参画に関する概要 (2/2)

項目		スペイン	アメリカ								
法律	男女平等に関する基本法制	<ul style="list-style-type: none"> ・1980年 労働法改正(性差別の違法化明文化) ・2007年 実践的男女平等法、男女平等戦略的計画(2008-2011)が策定。 <p>※1990年～2000年の間は自治州レベルで法律整備。 ※参考:EU指令</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2002年 雇用職業男女均等待遇指令 ・2004年 職業生活以外での男女平等待遇指令 	<ul style="list-style-type: none"> ・合衆国憲法修正第19条(19th Amendment to the Consitution) ・1961年大統領令10980(Executive Orders 10980 of December 14,1961 - Creation of the Presidential Commission on the Status of Women) ・1965年大統領令11246雇用機会均等令(Executive Order 11246 - Equal Employment Opportunity) 								
	女性の労働に関する法律	同上(実践的男女平等法に、女性の就労、育児休暇(父親含む)、意思決定の場への参加等について明記。)	<ul style="list-style-type: none"> ・1964年 公民権法第7編(Title VII of Civil Rights Act) ・1963年 平等賃金法(Equal Pay Act of 1963) ・1978年 妊娠差別禁止法(Pregnancy Discrimination Act) ・1993年 家族・医療休暇法(Family and Medical Leave Act of 1993) 								
	各分野に関する法律	<table border="1"> <tr> <td>医師</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>研究者</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>メディア</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> </table>	医師	—	—	研究者	—	—	メディア	—	—
医師	—	—									
研究者	—	—									
メディア	—	—									
両立支援	<p>1. 出産・育児休暇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会保障制度からの給付を受けて休暇が取れるのは16週間。(そのための拠出期間は出産前7年間のうち180日間の社会保障制度への拠出が必要。)対象は、出産だけでなく養子縁組の場合も含む。 ・両親共働きの場合は両親交代で休暇取得することも可能だが、出産直後の6週間は母親のみ取得可能。 ・母親の育児休暇は出産の状況に応じて延長可能。(上限は要確認。) ・2007年の実践的男女平等法により父親が15日間育児休暇を取得することが可能となった。2013年に1ヶ月に延長予定。 <p>(1999年 家庭生活と労働の両立法、2005年 国家公務員の出産・育児休暇拡大プラン、2007年 実践的男女平等法)</p>	<p>1. 出産・育児休暇</p> <p>従業員自身の疾病(妊娠、出産を含む)、新生児や養子の世話、重大な病気の直接家族(配偶者、子供、両親)の世話に携わる従業員の雇用を保障するもの。対象となるのは年に20週以上、最低12ヶ月間現在の雇用者の下で働いた従業員で50名以上の従業員が在籍する企業。この法律によって従業員の以下の権利が保障される。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・12週間までの無給休暇(連続して、または断続的に取得できる) ・健康保険の継続 ・同じまたは同等の仕事への復帰 <p>(1993年家族・医療休暇法(Family and Medical Leave Act of 1993))</p>									
ポジティブアクション	<p>1. クォータ制の導入(企業における管理職)</p> <p>株式上場企業では女性の管理職比率を上げるため、経営理事会の少なくとも40%を女性が占めることが目標に定められた。</p> <p>2. クォータ制の導入(政策への意思決定への参加)</p> <p>あらゆる選挙において各党の選挙立候補者リストの40%以上60%未満を女性にすることが定められた。</p> <p>3. 「ジェンダー・メインストリーミング」(Gender mainstreaming)</p> <p>すべての政策に男女平等の視点を盛り込む取組がなされている。</p>	<p>1. アファーマティブアクション</p> <p>民族的、性別等による少数派の社会進出を促進するための優遇策。ただしクォータ制度は逆差別になる恐れがあるため実施されないことが多い。</p>									

諸外国における専門職への女性の参画に関する取組事例（医療関係者）

国名	実施機関	女性の参画促進のための取組	概要/目的	成果
スウェーデン	医療関係機関全般	※医師に対する個別の取組は実施されておらず、全般的な取組に準ずる形で女性に対する支援が行われている。	機会均等オンブズマンの指導のもと、男女共同参画計画策定等	—
韓国	医療関係機関全般	※医師に対する個別の取組は実施されておらず、全般的な取組に準ずる形で女性に対する支援が行われている。	—	—
スペイン	医療関係機関全般	・女性管理職の登用促進 ・医療分野における女性専門職、研究者等のジェンダーギャップの縮小に向けた取組	2007年 実践的男女平等法に基づいて作成された男女平等戦略的計画(2008-2011)において、国の医療システムにおける管理職、責任あるポストの男女間の採用均等を推進することが規定されている。また、医療分野における女性専門職、研究者及び国の医療システムの技術者、職員等のジェンダーギャップを改善するための行動が奨励されている。	—
アメリカ合衆国	ドレクセル大学女性医学・リーダーシップ研究所	「医学研究におけるエクゼクティブリーダーシップ(Executive Leadership in Academic Medicine)」プログラムの実施	1995年に開始され、医学、歯科学、公共衛生分野の女性のリーダーを育成するため、1年間に渡り様々なリーダーシップトレーニングを実施	・リーダーシップ能力の向上 ・女性リーダーのネットワーク構築
	ドレクセル大学女性医学・リーダーシップ研究所	VISION2020	女性参政権を認めたアメリカ合衆国憲法修正条項第19条の批准の100周年を記念し、同研究所が主催する啓蒙・研究プログラム。女性に対する“Implicit Bias(隠れた偏見)”を無くすことを目的とし、助成の社会進出を促進する。	2011年より開始予定
	アメリカ医科大学連盟(AAMC)	キャリアセミナーの実施	・若手女性教職員キャリア開発セミナー(Early Career Women Faculty Professional Development Seminar)(主に専任講師対象) ・中堅女性教職員キャリア開発セミナー(Mid-Career Women Faculty Professional Development Seminar)(主に准教授対象)	コミュニケーション能力や財務管理のスキル等、リーダーとして求められるスキル、男女の考え方の差や問題へのアプローチの方法等、ジェンダーによって生じる違いに関する研修を通じた女性の能力向上

諸外国における専門職への女性の参画に関する取組事例（研究者）（1/2）

国名	実施機関	女性の参画促進のための取組	概要	成果
スウェーデン	大学等教育機関	※研究者個別の取組は実施されておらず、機会均等オンブズマンの指導のもと、男女共同参画計画を策定するなど、全般的な取組に準ずる形で女性に対する支援が行われている。	機会均等オンブズマンの指導のもと、男女共同参画計画策定 等	—
韓国	教育科学技術部	女性科学技術者の育成・支援基本計画	女性科学技術者の育成・支援のため、2004年から5ヵ年計画を策定・施行している。 2009年策定の第2次計画では、①女子学生の教育環境整備を通じた女子学生の理工系への進出促進、②女性科学技術者の就職先および職業プログラムの拡充、③女性科学技術者が仕事と家庭の両立をしやすい研究環境の整備	—
		女性科学技術人材育成・支援制度	・女性科学技術者のキャリア開発支援 ・文化芸術・文化産業分野の男女別文化人材の実態調査によるデータベース構築 ・女性農業従事者のリーダーシップ教育	・優秀女性科学者164名支援 ・有望女性科学者69名支援
		女性科学技術者の採用目標制度	・科学技術分野での女性科学技術者の進出を拡大するため、2001年より開始、国公立研究院66カ所、政府投資研究所8カ所、国立理工系大学を対象が対象。 ・毎年新規採用する研究員および教授の女性比率を2006年の15%から2010年に20%、最終的に30%まで拡大させる方針。	・2008年現在、99カ所の対象期間の女性科学技術者の採用比率が24.6%である。
		女性科学技術者支援センター(WISE)	・女性の科学技術分野での進出促進、女性科学技術者の能力向上のために、女性科学技術者のキャリア開発および専門性強化教育、就職・キャリア管理システムを活用したデータベース構築、インターンシップ制度の運営などを実施。 ・経歴断絶された女性科学技術者を対象とした「Science Communication(科学指導士)養成過程」の教育の実施	「Science Communication(科学指導士)養成過程」の教育により、約200名の科学指導士が養成された。この教育課程を修了した女性は、小学校の放課後科学教室などで講師で活動する。

諸外国における専門職への女性の参画に関する取組事例（研究者）（2/2）

国名	実施機関	女性の参画促進のための取組	概要	成果
スペイン	研究機関(科学技術分野)	<ul style="list-style-type: none"> ・ITにおけるジェンダーの主流化 ・科学技術・IT分野における女性の進出状況に関する知識の共有 ・女性の科学技術分野への参画に向けたリーダーシップの育成 ・女性向けの情報通信技術教育プログラムの実施 ・科学技術関係企業の管理職への女性の登用促進 	2007年 実践的男女平等法に基づいて作成された男女平等戦略的計画(2008-2011)において、科学技術分野への女性の参画促進が目標として設定され、女性に関する教育、科学技術関連企業における女性管理職の登用促進等が規定された。	—
	大学等高等教育機関	<ul style="list-style-type: none"> ・高等教育における女性の参画拡大 ・研究計画や評価への女性の参画促進 ・科学技術関係の女性の団体支援 ・性差別用語の使用禁止 ・イノベーション(特にバイオテクノロジー、医療分野)における女性の参画奨励 ・研究分野別女性のネットワーク構築促進支援等 	2007年 実践的男女平等法に基づいて作成された男女平等戦略的計画(2008-2011)において、高等教育分野における女性の参画促進が目標に規定された。	—
アメリカ合衆国	米国政府(ホワイトハウス)	ホワイトハウス女性・少女委員会(White House Council on Women and Girls)	理数系の職業における女性の進出促進に関する目標を明記	—
	一部の大学(インディアナ大学等)	“ストップ・ザ・クロック・プログラム”	女性が育児休暇で大学を離れている期間は終身在職権取得のための勤務期間のカウントを止め、復職後残りの年数のカウントを再開する制度	女性講師の昇進への環境整備
	医大(medical school)	民族的少数派や女性の採用に関するガイドラインを策定	民族的少数派や女性の採用に関するガイドラインを策定	女性の採用促進
	一部の大学	デュアル・キャリア・プログラム	研究者同士で結婚することが多いことから、大学等高等教育機関が研究者を雇用する際、その配偶者も合わせて雇用するという取組。	個人にとっては雇用の安定化による家庭と仕事の両立、大学側にとっては優秀な人材確保というメリットがある一方、一部雇用の負担に対する不満が聞かれるケースがある。
	米国立科学財団(National Science Foundation)	ADVANCEプログラム	高等教育機関、研究機関、NPO等における科学、技術、工学、数学分野の研究(Science, Technology, Engineering, Mathematics: STEM)への女性の参画を高めるための組織改変を目的としたプログラム	STEM分野の研究における女性の参画促進に向けた組織環境の改善に向けた取組の促進例)(1) Dual Career Hiring Policy (2) 昇格基準の見直し (3) 産休・育児休暇制度の導入 (4) リーダーシップ養成プログラム (5) メンタリング(Mentoring)の強化 (6) 海外の研究活動への参加支援 (7) 民族的少数派の女性への支援

諸外国における専門職への女性の参画に関する取組事例（メディア）

国名	実施機関	女性の参画促進のための取組	概要	成果
スウェーデン	メディア関係機関全般	※メディア個別の取組は実施されておらず、機会均等オンブズマンの指導のもと、男女共同参画計画を策定するなど、全般的な取組に準ずる形で女性に対する支援が行われている。	機会均等オンブズマンの指導のもと、男女共同参画計画策定等	—
韓国	メディア関係者全般	※メディア個別の取組は実施されておらず、全般的な取組に準ずる形で女性に対する支援が行われている。	—	—
スペイン	メディア関係機関全般	・広告代理店、企業における女性管理職の増大 ・マスコミ、広告代理店向けの男女平等関係のグッドプラクティスガイドを作成 ・報道、広告会社の女性管理職の現状に関する調査研究の実施 ・メディアコンテンツにジェンダーの視点を求める女性専門職団体結成の促進等	2007年 実践的男女平等法に基づいて作成された男女平等戦略的計画(2008-2011)において、広告代理店、メディア関連企業における女性管理職の増大、報道・広告会社の女性管理職の現状に関する調査研究の実施等が目標に盛り込まれた。また、メディアコンテンツにおける女性の差別的表現に対応するため、メディア、広告における反省差別表現の普及を目標に掲げている。	—
アメリカ合衆国	女性メディアセンター	・メディアトレーニング ・「SheSource.org」の運営	(ア) メディアトレーニング 様々な分野の女性専門家に対しメディアとどのように関係を構築すべきかについてトレーニングを行うプログラム。 (イ) 「SheSource.org」の運営 メディアにおける女性のプレゼンスを高めるため、様々な分野の女性専門家とジャーナリストのマッチアップを実施、女性メディアセンターが仲介となってCNNやNY Timesといったメディアに女性専門家を紹介	現在500人以上の専門家が女性メディアセンターに登録

付属資料 3 調査対象国における主な法律

- (1) スウェーデン 差別法
 (Discrimination Act)
 育児休暇法
 (Parental Leave Act)

- (2) 韓国 1995年 女性発展基本法

- (3) アメリカ合衆国 1993年家族・医療休暇法
 (The Family and Medical Leave Act of 199)

1. スウェーデン

差別法 (Discrimination Act)

Swedish Code of Statutes
SFS 2008:567

Published 25 June 2008

Discrimination Act

issued on 5 June 2008.

In accordance with a decision by the RiksdagTPF1FPT, the following is enactedTPF2FPT.

Chapter 1. Introductory provisions

The purpose of the Act

Section 1 The purpose of this Act is to combat discrimination and in other ways promote equal rights and opportunities regardless of sex, transgender identity or expression, ethnicity, religion or other belief, disability, sexual orientation or age.

The contents of the Act

Section 2 The first chapter of the Act contains definitions and other introductory provisions. The second chapter contains provisions on prohibitions against discrimination and reprisals. The third chapter contains provisions on active measures. The fourth chapter contains provisions on supervision. The fifth chapter contains provisions on compensation and invalidity. The sixth chapter contains provisions on legal proceedings.

TP1PT Government Bill 2007/08:95, Committee Report 2007/08: AU7, Riksdag Communication 2007/08:219.

TP2PT Cf. Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women (OJ L 045, 19/02/1975, p. 19, Celex 31975L0117), Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions (OJ L 039, 14/02/1976, p. 40, Celex 31976L0207), amended by Directive 2002/73/EC of the European Parliament

and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC (OJ L 269, 05/10/2002, p. 15, Celex 32002L0073), Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security (OJ L 006, 10/01/1979, p. 24, Celex 31979L0007), Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood (OJ L 359, 19/12/1986, p. 56, Celex 31986L0613), Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex (OJ L 014, 20/01/1998, p. 6, Celex 31997L0080), Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin (OJ L 180, 19/07/2000, p. 22, Celex 32000L0043), Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation (OJ L 303, 02/12/2000, p. 16, Celex 32000L0078), Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services (OJ L 373, 21/12/2004, p. 37, Celex 32004L0113) and Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) (OJ L 204, 26/07/2006, p. 23, Celex 32006L0054).

The Act is binding

Section 3 A contract or agreement that restricts someone's rights or obligations under this Act is of no legal effect in that regard.

Discrimination

Section 4 In this Act discrimination has the meaning set out in this Section.

1. Direct discrimination: that someone is disadvantaged by being treated less

favourably than someone else is treated, has been treated or would have been treated in a comparable situation, if this disadvantaging is associated with sex, transgender identity or expression, ethnicity, religion or other belief, disability, sexual orientation or age.

2. Indirect discrimination: that someone is disadvantaged by the application of a provision, a criterion or a procedure that appears neutral but that may put people of a certain sex, a certain transgender identity or expression, a certain ethnicity, a certain religion or other belief, a certain disability, a certain sexual orientation or a certain age at a particular disadvantage, unless the provision, criterion or procedure has a legitimate purpose and the means that are used are appropriate and necessary to achieve that purpose.

3. Harassment: conduct that violates a person's dignity and that is associated with one of the grounds of discrimination sex, transgender identity or expression, ethnicity, religion or other belief, disability, sexual orientation or age.

4. Sexual harassment: conduct of a sexual nature that violates someone's dignity.

5. Instructions to discriminate: orders or instructions to discriminate against someone in a manner referred to in points 1–4 that are given to someone who is in a subordinate or dependent position relative to the person who gives the orders or instructions or to someone who has committed herself or himself to performing an assignment for that person.

Sex, transgender identity or expression, ethnicity, disability, sexual orientation and age

Section 5 In this Act the following terms have the meaning set out in this Section.

1. Sex: that someone is a woman or a man.

2. Transgender identity or expression: that someone does not identify herself or himself as a woman or a man or expresses by their manner of dressing or in some other way that they belong to another sex.

3. Ethnicity: national or ethnic origin, skin colour or other similar circumstance.

4. Disability: permanent physical, mental or intellectual limitation of a person's

functional capacity that as a consequence of injury or illness existed at birth, has arisen since then or can be expected to arise.

5. Sexual orientation: homosexual, bisexual or heterosexual orientation.

6. Age: length of life to date.

A person who intends to change or has changed the sex they belong to is also covered by sex as a grounds of discrimination.

Chapter 2. Prohibition of discrimination and reprisals

Working life

Prohibition of discrimination

Section 1 An employer may not discriminate against a person who, with respect to the employer,

1. is an employee,

2. is enquiring about or applying for work,

3. is applying for or carrying out a traineeship, or

4. is available to perform work or is performing work as temporary or borrowed labour.

The prohibition of discrimination also applies in cases where the employer, by taking reasonable support and adaptation measures, can see to it that an employee, a job applicant or a trainee with a disability is put in a comparable situation to people without such a disability.

A person who has the right to make decisions on the employer's behalf in matters concerning someone referred to in the first paragraph shall be equated with the employer.

Section 2 The prohibition in Section 1 does not prevent

1. differential treatment based on a characteristic associated with one of the grounds of discrimination if, when a decision is made on employment, promotion or education or training for promotion, by reason of the nature of the work or the context in which the work is carried out, the characteristic constitutes a genuine and determining occupational requirement that has a legitimate purpose and the requirement is appropriate and necessary to achieve that purpose,

2. measures that contribute to efforts to

promote equality between women and men and that concern matters other than pay or other terms of employment,

3. the application of age limits with regard to the right to pension, survivor's or invalidity benefits in individual contracts or collective agreements, or

4. differential treatment on grounds of age, if there is a legitimate purpose and the means that are used are appropriate and necessary to achieve that purpose.

Obligation to investigate and take measures against harassment

Section 3 If an employer becomes aware that an employee considers that he or she has been subjected in connection with work to harassment or sexual harassment by someone performing work or carrying out a traineeship at the employer's establishment, the employer is obliged to investigate the circumstances surrounding the alleged harassment and where appropriate take the measures that can reasonably be demanded to prevent harassment in the future.

This obligation also applies with respect to a person carrying out a traineeship or performing work as temporary or borrowed labour.

Information about qualifications

Section 4 If a job applicant has not been employed or selected for an employment interview, or if an employee has not been promoted or selected for education or training for promotion, the

applicant shall, upon request, receive written information from the employer about the education, professional experience and other qualifications that the person had who was selected for the employment interview or who obtained the job or the place in education or training.

Education

Prohibition of discrimination

Section 5 A natural or legal person conducting activities referred to in the Education Act (1985:1100) or other educational activities (an education provider) may not discriminate against any child, pupil or student participating in or applying for the activities. Employees and contractors engaged in the activities shall be equated with the

education provider when they are acting within the context of their employment or contract.

The prohibition of discrimination also applies in cases where an education provider, by taking reasonable measures regarding the accessibility and usability of the premises, can see to it that a person with a disability who is applying or has been accepted for education under the Higher Education Act (1992:1434) or for education that can lead to a qualification under the Act concerning authority to award certain qualifications (1993:792), is put in a comparable situation to people without such a disability.

Section 6 The prohibition in Section 5 does not prevent

1. measures that contribute to efforts to promote equality between women and men in admissions to education other than that referred to in the Education Act (1985:1100),

2. the application of provisions that take account of age with regard to preschool activities, school-age childcare, education in a preschool class, the compulsory school system or an independent school equivalent to compulsory school, special needs school for pupils with learning disabilities or special school for children with disabilities, or

3. differential treatment on grounds of age, if there is a legitimate purpose and the means that are used are appropriate and necessary to achieve that purpose.

Nor does the prohibition prevent a folk high school or a study association from taking measures that contribute to efforts to promote equal rights and opportunities regardless of ethnicity, religion or other belief.

Obligation to investigate and take measures against harassment

Section 7 If an education provider becomes aware that a child, pupil or student participating in or applying for the provider's activities considers that he or she has been subjected in connection with these activities to harassment or sexual harassment, the education provider is obliged to investigate the circumstances surrounding the alleged harassment and where appropriate take

the measures that can reasonably be demanded to prevent harassment in the future.

Information about qualifications

Section 8 If an applicant has been refused admission to an educational programme, or has not been selected for a test or interview if such a procedure is used in the admissions process, the applicant shall, upon request, receive written information from the education provider about the education or other qualifications that the person had who was admitted to the educational programme or who was selected for the test or interview.

Labour market policy activities and employment services not under public contract

Section 9 Discrimination against applicants or employees is prohibited with regard to labour market policy activities and employment services not under public contract.

However, this prohibition does not prevent

1. measures that contribute to efforts to promote equality between women and men or equal rights and opportunities regardless of ethnicity, or
2. differential treatment on grounds of age, if there is a legitimate purpose and the means that are used are appropriate and necessary to achieve that purpose.

Starting or running a business and professional recognition

Section 10 Discrimination is prohibited with regard to

1. financial support, permits, registration or similar arrangements that are needed or can be important for someone to be able to start or run a business, and
2. recognition, certification, authorisation, registration, approval or similar arrangements that are needed or can be important for someone to be able to exercise a certain profession.

These prohibitions do not prevent differential treatment on grounds of age, if there is a legitimate purpose and the means that are used are appropriate and necessary to achieve that purpose.

Nor does the prohibition in the first paragraph, point 1 prevent measures concerning support that contributes to

efforts to promote equality between women and men or equal rights and opportunities regardless of ethnicity.

Membership of certain organisations

Section 11 Discrimination is prohibited with regard to

1. membership of or participation in an employees' organisation, employers' organisation or professional organisation, and
2. benefits that any such organisation provides to its members.

This prohibition does not prevent an organisation from providing benefits to members of one sex so as to contribute to efforts to promote equality between women and men.

Goods, services and housing etc.

Section 12 Discrimination is prohibited on the part of a natural or legal person who

1. supplies goods, services or housing to the general public, outside the private and family sphere, or
2. organises a meeting or event that is open to the public.

A person who represents a person referred to in the first paragraph in relation to the public, shall be equated with that person.

However, this prohibition does not apply to discrimination associated with age. The prohibition of discrimination associated with sex does not apply to the supplying of insurance services, nor does it prevent women and men being treated differently with regard to other services or housing if there is a legitimate purpose and the means that are used are appropriate and necessary to achieve that purpose.

Health and medical care and social services etc.

Section 13 Discrimination is prohibited with regard to

1. health and medical care and other medical services, and
2. social services activities and support in the form of special transport services and national special transport services and housing adaptation allowances.

However, these prohibitions do not apply to discrimination associated with age.

The prohibitions applying to health and medical care and other medical services

or social services activities do not prevent women and men being treated differently if there is a legitimate purpose and the means that are used are appropriate and necessary to achieve that purpose.

Social insurance system, unemployment insurance and financial aid for studies

Section 14 Discrimination is prohibited with regard to

1. social insurance and related benefit systems,
2. unemployment insurance, and
3. state financial aid for studies.

However, these prohibitions do not apply to discrimination associated with age.

With regard to social insurance and related benefit systems, the prohibition of discrimination associated with sex does not prevent the application of provisions concerning widow's pension, wife's supplement or payment of child allowance.

National military service and civilian service

Prohibition of discrimination

Section 15 Discrimination is prohibited in connection with enrolment inspection, admission tests or other examination of personal circumstances under the National Total Defence Service Act (1994:1809) and in connection with enlistment for and during the performance of national military service or civilian service.

However, this prohibition does not apply to discrimination associated with age.

Nor does the prohibition prevent the application of provisions concerning

1. the obligation for men only to report for enrolment inspection and service, or that a person liable for national total defence service shall not be called for enrolment inspection or called up for national military service or civilian service if he or she refers to her or his membership of a certain religious association, or
2. the opportunity for women to perform national military service or civilian service provided in the Act concerning Opportunities for Women to perform National Military Service or Civilian Service involving extended Basic Training (1994:1810).

Obligation to investigate and take measures against harassment

Section 16 If a government agency or an organisation covered by the prohibition in Section 15 becomes aware that a person liable for national total defence service considers herself or himself to have been subjected in connection with activities described in that Section to harassment or sexual harassment, the government agency or organisation is obliged to investigate the circumstances surrounding the alleged harassment and where appropriate take the measures that can reasonably be demanded to prevent harassment in the future.

However, the first paragraph does not apply to harassment associated with age.

Public employment

Section 17 Discrimination is also prohibited in cases other than those referred to in Section 5 or Sections 9–15 when a person who is wholly or partly subject to the Public Employment Act (1994:260)

1. assists the public by providing information, guidance, advice or other such help, or
2. has other types of contacts with the public in the course of her or his employment.

However, this prohibition does not apply to discrimination associated with age.

Prohibition of reprisals

Section 18 An employer may not subject an employee to reprisals because the employee has

1. reported or called attention to the fact that the employer has acted contrary to this Act,
2. participated in an investigation under this Act, or
3. rejected or given in to harassment or sexual harassment on the part of the employer.

The prohibition also applies in relation to a person who, with respect to the employer,

1. is enquiring about or applying for work,
2. is applying for or carrying out a traineeship, or
3. is available to perform work or is performing work as temporary or borrowed labour.

A person who has the right to make decisions on the employer's behalf in

matters concerning someone referred to in the first or second paragraph shall be equated with the employer.

Section 19 A person who is alleged to have acted contrary to the provisions of Chapter 2, Section 5, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 or 17 or Chapter 3, Section 15 or 16 may not subject an individual to reprisals because that individual has

1. reported or called attention to such actions,
2. participated in an investigation under this Act, or
3. rejected or given in to harassment or sexual harassment on the part of the person who is alleged to have engaged in discrimination.

Chapter 3. Active measures

Working life

Cooperation between employers and employees

Section 1 Employers and employees are to cooperate on active measures to bring about equal rights and opportunities in working life regardless of sex, ethnicity, religion or other belief, and in particular to combat discrimination in working life on such grounds.

Section 2 Employers and employees are in particular to endeavour to equalise and prevent differences in pay and other terms of employment between women and men who perform work which is to be regarded as equal or of equal value. They are also to promote equal pay growth opportunities for women and men.

Work is to be regarded as of equal value to other work if, on an overall assessment of the requirements and nature of the work, it can be deemed to be equal in value to the other work. The assessment of the requirements of the work is to take into account criteria such as knowledge and skills, responsibility and effort. In assessing the nature of the work, particular account is to be taken of working conditions.

Goal-oriented work

Section 3 Within the framework of their activities, employers are to conduct goal-oriented work to actively promote equal rights and opportunities in working life regardless of sex, ethnicity, religion or other belief.

More detailed regulations on the

obligations of employers are provided in Sections 4–13.

Working conditions

Section 4 Employers are to implement such measures as can be required in view of their resources and other circumstances to ensure that the working conditions are suitable for all employees regardless of sex, ethnicity, religion or other belief.

Section 5 Employers are to help enable both female and male employees to combine employment and parenthood.

Section 6 Employers are to take measures to prevent and hinder any employee being subjected to harassment or reprisals associated with sex, ethnicity, religion or other belief, or to sexual harassment.

Recruitment

Section 7 Employers are to work to ensure that people have the opportunity to apply for vacant positions regardless of sex, ethnicity, religion or other belief.

Section 8 Employers are to promote an equal distribution of women and men in different types of work and in different employee categories, by means of education and training, skills development and other appropriate measures.

Section 9 When the distribution of women and men is not more or less equal in a certain type of work or in a certain employee category at a place of work, the employer is to make a special effort when recruiting new employees to attract applicants of the under-represented sex. The employer is to attempt to see to it that the proportion of employees from the under-represented sex gradually increases.

However, the first paragraph shall not be applicable if there are special grounds not to take such measures or if the measures cannot reasonably be required in view of the employer's resources and other circumstances.

Matters of pay

Section 10 In order to discover, remedy and prevent unfair gender differences in pay and other terms of employment, every three years the employer is to survey and analyse

– provisions and practices regarding pay

and other terms of employment that are used at the employer's establishment, and

– pay differences between women and men performing work that is to be regarded as equal or of equal value.

The employer is to assess whether existing pay differences are directly or indirectly associated with sex. The assessment is to refer in particular to differences between

– women and men performing work that is to be regarded as equal, and

– groups of employees performing work that is or is generally considered to be dominated by women and groups of employees performing work that is to be regarded as of equal value to such work but is not or is not generally considered to be dominated by women.

Section 11 Every three years employers are to draw up an action plan for equal pay in which they report the results of the survey and analysis described in Section 10. The plan is to indicate the pay adjustments and other measures that need to be taken to bring about equal pay for work that is to be regarded as equal or of equal value. The plan is to contain a cost estimate and a time plan based on the goal of implementing the necessary pay adjustments as soon as possible and within three years at the latest.

A report on and evaluation of how the planned measures were implemented is to be included in the next action plan.

The obligation to draw up an action plan for equal pay does not apply to employers who employed fewer than 25 employees at the start of the latest calendar year.

Section 12 Employers are to provide employees' organisations with respect to which they are bound by a collective agreement with the information needed for the organisations to be able to cooperate in the survey, analysis and drawing up of an action plan for equal pay.

If the information concerns data on pay or other circumstances that relate to an individual employee, the rules on confidentiality and damages contained in Sections 21, 22 and 56 of the Employment (Co-determination in the Workplace) Act (1976:580) apply. In public sector

activities, Chapter 14, Sections 7, 9 and 10 of the Secrecy Act (1980:100) apply instead.

Gender equality plan

Section 13 Every three years employers are to draw up a plan for their gender equality work. The plan is to contain an overview of the measures under Sections 4–9 that are needed at the place of work and an account of which of these measures the employer intends to begin or implement during the coming years.

The plan is also to contain a summary account of the action plan for equal pay that the employer is required to draw up under Section 11.

An account of how the planned measures under the first paragraph have been implemented is to be included in the next plan.

The obligation to draw up a gender equality plan does not apply to employers who employed fewer than 25 employees at the start of the latest calendar year.

Education

Goal-oriented work

Section 14 An education provider conducting education or other activities under the Education Act (1985:1100), education under the Higher Education Act (1992:1434) or education that can lead to a qualification under the Act concerning authority to award certain qualifications (1993:792) is to conduct goal-oriented work within the framework of these activities to actively promote equal rights and opportunities for the children, pupils or students participating in or applying for the activities, regardless of sex, ethnicity, religion or other belief, disability or sexual orientation.

More detailed regulations on the obligations of education providers are provided in Sections 15 and 16.

Preventing and hindering harassment

Section 15 An education provider referred to in Section 14 is to take measures to prevent and hinder any child, pupil or student who is participating in or applying for their activities from being subjected to harassment associated with sex, ethnicity, religion or other belief, disability or sexual orientation, or to

sexual harassment.

Equal treatment plan

Section 16 An education provider referred to in Section 14 is to draw up a plan each year containing an overview of the measures needed to (1) promote equal rights and opportunities for the children, pupils or students participating in or applying for the activities, regardless of sex, ethnicity, religion or other belief, disability or sexual orientation, and (2) prevent and hinder harassment referred to in Section 15. The plan is to contain an account of which of these measures the education provider intends to begin or implement during the coming year.

An account of how the measures planned under the first paragraph have been implemented is to be included in the next year's plan.

Chapter 4. Supervision

The Equality Ombudsman

Duties of the Equality Ombudsman

Section 1 The Equality Ombudsman is to supervise compliance with this Act. The Ombudsman is to try in the first instance to induce those to whom the Act applies to comply with it voluntarily.

Provisions on the duties of the Ombudsman are also contained in the Act concerning the Equality Ombudsman (2008:568).

Section 2 Chapter 6, Section 2 states that the Equality Ombudsman may bring a court action on behalf of an individual who consents to this.

Obligation to provide information

Section 3 A natural or legal person who is subject to the prohibitions of discrimination and reprisals, the obligation to investigate and take measures against harassment or the provisions on active measures in this Act is obliged, at the request of the Equality Ombudsman,

1. to provide information about circumstances in their activities that are of importance for the supervision exercised by the Ombudsman,
2. to provide information about qualifications when the Ombudsman is assisting in a request from an individual under Chapter 2, Section 4 or 8,
3. to give the Ombudsman access to workplaces and other premises where the

activities are conducted for the purpose of investigations that may be of importance to the supervision exercised by the Ombudsman, and

4. to attend discussions with the Ombudsman.

The obligations specified in points 1–3 do not apply if there are special grounds against their doing so in an individual case.

Financial penalty

Section 4 A natural or legal person who does not comply with a request under Section 3 may be ordered by the Equality Ombudsman to fulfil his or her obligation subject to a financial penalty. A decision to order a financial penalty may be appealed to the Board against Discrimination.

Section 5 A natural or legal person who does not fulfil his or her obligations concerning active measures under Chapter 3, Section 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15 or 16 may be ordered to fulfil them subject to a financial penalty. Such orders are issued by the Board against Discrimination on application from the Equality Ombudsman. They can also be directed towards the State as an employer or as the entity responsible for educational activities.

If the Ombudsman has declared that he or she does not want to apply to the Board for a financial penalty to be ordered, a central employees' organisation with respect to which the employer is bound by a collective agreement may make an application concerning active measures in working life under Chapter 3, Sections 4–13.

The application is to state the measures that should be required of the party that the application concerns, the grounds referred to in support of the application and what investigation has been made of the matter.

Prohibition against appeals

Section 6 No appeal may be made against decisions of the Equality Ombudsman under this Act other than decisions under Section 4 concerning the ordering of financial penalties.

Board against Discrimination

Duties of the Board

Section 7 The Board against

Discrimination examines applications for financial penalties under Section 5 and appeals against decisions concerning orders for financial penalties under Section 4. In processing these cases, Sections 8–15 are to be applied.

Processing of an application for a financial penalty

Section 8 A natural or legal person who is the subject of an application for a financial penalty shall be ordered to comment within a certain time on the application and to supply the information concerning circumstances in their activities that the Board against Discrimination needs for its examination. When an employees' organisation has made the application, the Equality Ombudsman shall be given an opportunity to comment.

Section 9 The Board against Discrimination shall ensure that cases are adequately investigated. When necessary, the Board shall arrange for additional investigation. Superfluous investigation may be refused.

Section 10 Cases before the Board against Discrimination are decided after an oral hearing, unless the Board considers such a hearing unnecessary.

Section 11 The Board against Discrimination shall call the party that has made the application to the Board and the party that is the subject of the application to a hearing. If necessary for the investigation, the Board may also call others to the hearing.

The Board may order the party that the application concerns or that party's representative to attend in person, subject to a financial penalty.

Section 12 A case concerning the ordering of a financial penalty may be decided even if the party that the application concerns does not comment on the case, does not cooperate in the investigation or fails to attend an oral hearing.

If the Equality Ombudsman or the employees' organisation that has made the application for a financial penalty fails to attend a hearing, the application for a financial penalty becomes void.

Section 13 In deciding a case concerning the ordering of a financial penalty, the Board against Discrimination may

instruct the party that the application concerns to take measures other than those sought in the application, if these other measures are not obviously more burdensome for the party.

In its decision the Board shall state how and by when the measures are to be started or implemented.

The Board's decision shall be in writing and shall be delivered to the party that the application concerns.

Processing of an appeal against a decision to order a financial penalty

Section 14 In processing an appeal against a decision to order a financial penalty, Sections 9 and 10 shall be applied.

Section 15 The Board against Discrimination shall call the party that has appealed against the decision to order a financial penalty and the Equality Ombudsman to a hearing. If necessary for the investigation, the Board may also call others to the hearing.

The Board may order the party that has appealed against the decision or that party's representative to attend in person, subject to a financial penalty.

Prohibition against appeals

Section 16 No appeal may be made against a decision of the Board against Discrimination under this Act.

Imposition of a financial penalty

Section 17 Proceedings for the imposition of a financial penalty that has been ordered under this Act are brought before a district court by the Equality Ombudsman.

In cases concerning the imposition of a financial penalty, the district court may also assess the appropriateness of the penalty.

Board of Appeals for Higher Education

Section 18 A decision of a university or other higher education institution for which the State, a municipality or a county council is the responsible entity may, if it concerns education under the Higher Education Act (1992:1434), be appealed to the Board of Appeals for Higher Education on the grounds that the decision is contrary to

1. the prohibition of discrimination in Chapter 2, Section 5, first paragraph, if the decision concerns

- a) admission to education,
- b) credit for education,
- c) deferment of studies or resumption of studies after time off from studies,
- d) a change of supervisor,
- e) withdrawal of a supervisor and other resources in postgraduate education,
- f) grants for research students, or
- g) a disciplinary measure against a student,

2. the prohibition of discrimination in Chapter 2, Section 5, second paragraph, or

3. the prohibition of reprisals in Chapter 2, Section 19.

If the Board of Appeals finds that the appealed decision is contrary to one of the prohibitions and that this can be assumed to have influenced the outcome, the decision shall be set aside and the case, if necessary, referred back to the university or other higher education institution for re-examination.

If a decision can be appealed under another statute, the appeal shall be made as prescribed there instead of as directed in the first paragraph.

Section 19 No appeal may be made against a decision of the Board of Appeals for Higher Education under this Act.

Chapter 5. Compensation and invalidity Compensation

Section 1 A natural or legal person who violates the prohibitions of discrimination or reprisals or who fails to fulfil their obligations to investigate and take measures against harassment or sexual harassment under this Act shall pay compensation for discrimination for the offence resulting from the infringement. When compensation is decided, particular attention shall be given to the purpose of discouraging such infringements of the Act. The compensation shall be paid to the person who has been offended by the infringement.

An employer who violates Chapter 2, Section 1, first paragraph or Section 18 shall also pay compensation for the loss that arises. However, this does not apply to a loss that arises in connection with a decision concerning employment or promotion.

If there are special grounds, the compensation can be reduced or set at

zero.

Section 2 If an employer in activities referred to in Chapter 2, Section 9, 10, 11, 13, 14, 15 or 17 discriminates against someone or subjects someone to reprisals, the compensation for discrimination shall be paid by the employer. A person performing work on behalf of another person in circumstances resembling those in an employment relationship shall be equated with an employee.

If an education provider violates Chapter 2, Section 5, 7 or 19 the compensation shall be paid by the entity responsible for the activities.

Invalidity

Section 3 If someone is discriminated against by a provision in an individual contract or in a collective agreement in a manner that is prohibited under this Act, the provision shall be modified or declared invalid if the person discriminated against requests this. If the provision is of such significance for the contract or agreement that it cannot reasonably be demanded that the contract or agreement shall apply in other respects without material changes, the contract may also be modified in other respects or be declared invalid in its entirety.

If someone is discriminated against by termination of a contract or agreement or by some other such legal act, the legal act shall be declared invalid if the person discriminated against requests this.

If someone is discriminated against by a rule or similar internal provision at the place of work, the provision shall be modified or declared without effect if the person discriminated against requests this.

Chapter 6. Legal proceedings

Applicable rules

Section 1 Cases concerning the application of Chapter 2, Section 1, 2, 3 or 18 shall be dealt with under the Labour Disputes (Judicial Procedure) Act (1974:371). In such cases a person enquiring about or applying for work, a person applying for or carrying out a traineeship or a person who is available to perform work or who is performing work as temporary or borrowed labour shall be regarded as an employee. The

person at whose establishment the traineeship or work is being or would have been carried out shall be regarded as employer. This also applies when the regulations on negotiations concerning disputes in the Employment (Co-determination in the Workplace) Act (1976:580) are applied.

Cases concerning the application of Chapter 2, Section 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 or 19 shall be examined by a general court and dealt with in accordance with the provisions of the Swedish Code of Judicial Procedure concerning procedures in civil cases in which out-of-court settlement of the matter is permitted.

Right to bring an action

Section 2 The Equality Ombudsman, or a non-profit organisation whose statutes state that it is to look after the interests of its members and that is not an employees' organisation referred to in the third paragraph, may bring an action, as a party, on behalf of an individual who consents to this. When the Ombudsman or the association brings such an action, the Ombudsman or association may also bring another action on behalf of the individual as part of the same proceedings, if he or she consents to this. In cases under Section 1, first paragraph the Ombudsman's action is brought before the Labour Court. For unmarried children under 18 years of age the consent of the custodian or custodians is required.

To be allowed to bring an action, the association must be suited to represent the individual in the case, taking account of its activities and its interest in the matter, its financial ability to bring an action and other circumstances.

When an employees' organisation has the right to bring an action on behalf of the individual under Chapter 4, Section 5 of the Labour Disputes (Judicial Procedure) Act (1974:371), the Ombudsman or association may only bring an action if the employees' organisation does not do so.

Burden of proof

Section 3 If a person who considers that he or she has been discriminated against or subjected to reprisals demonstrates

circumstances that give reason to presume that he or she has been discriminated against or subjected to reprisals, the defendant is required to show that discrimination or reprisals have not occurred.

Statute of limitations

Working life

Section 4 If someone brings an action on the basis of notice of termination or summary dismissal, the following provisions of the Employment Protection Act (1982:80) shall be applied:

- Section 40 concerning the time limit for actions for a declaration of invalidity,
- Section 41 concerning the time limit for damages or other claims, and
- Section 42 concerning the expiry of the right to bring an action on the grounds that it is time-barred.

If someone brings an action against an employer other than an action referred to in the first paragraph, the following provisions of the Employment (Co-determination in the Workplace) Act (1976:580) shall be applied:

- Section 64 on the time limit for calling for negotiations,
- Section 65 on the time limit for bringing an action,
- Section 66 on the extended time limit for a person who is not represented by an employees' organisation, with the difference that the time limit referred to in Section 66, first paragraph, first sentence shall be two months, and
- Section 68 concerning the expiry of the right to bring an action on the grounds that it is time-barred.

If the action concerns compensation on grounds of an employment decision announced by an employer in the public sector, the time limits specified in the second paragraph are calculated from the day on which the employment decision gained legal force.

Section 5 In cases under Section 1, first paragraph the Equality Ombudsman can toll the statute of limitations, except in cases concerning a declaration that a notice of termination or summary dismissal is invalid, by informing the employer in writing that the Ombudsman is making use of her or his right to toll the statute of limitations. If the running

of the statute of limitations has been tolled by such a communication, a new statute of limitations under Section 4 runs from the day of tolling.

A statute of limitations cannot be tolled more than once.

Other areas of society

Section 6 A legal action other than actions referred to in Section 4 must be brought within two years

from the date on which the act to which attention is called was performed or from the last date on which an obligation should have been fulfilled. Otherwise the right to bring legal action expires.

If the action concerns a person who was under 18 years of age when the act was performed or the obligation should have been fulfilled at the latest, the time limit specified in the first paragraph is calculated from the day on which the person reached the age of 18.

Litigation costs

Section 7 In cases under Section 1, second paragraph, each party may be ordered to bear its litigation costs, if the party that has lost the case had reasonable grounds for bringing the dispute to court. However, this does not apply when the Equality Ombudsman brings an action on behalf of an individual under Section 2.

In cases under Section 1, first paragraph, Chapter 5, Section 2 of the Labour Disputes (Judicial Procedure) Act (1974:371) applies instead.

Other provisions

Section 8 If someone brings an action on the basis of notice of termination or summary dismissal, the following provisions of the Employment Protection Act (1982:80) are to be applied:

- Section 34 concerning the validity of a notice of termination etc.,
- Section 35 concerning the validity of a notice of summary dismissal etc.,
- Section 37 concerning suspension from work when a notice of termination or summary dismissal has been declared invalid,
- Section 39, first paragraph, first sentence concerning the dissolution of an employment relationship, and
- Section 43, first paragraph, second sentence and second paragraph concerning expeditious conduct of

proceedings etc.

Section 9 An action for compensation based on a decision on employment that has been announced by an employer in the public sector may not be examined before the employment decision has gained legal force.

Section 10 The provisions of the Swedish Code of Judicial Procedure concerning parties shall also apply to a person on whose behalf the Equality Ombudsman or an association brings an action under this Act in so far as they regard disqualifying circumstances, ongoing legal proceedings and personal attendance, as well as hearing of witnesses on oath and other issues concerning evidence.

When an individual brings an action under this Act, the Equality Ombudsman or an association may not bring an action on the individual's behalf in the same matter.

Section 11 The decision of the court in a case where the Equality Ombudsman or an association brings an action on behalf of an individual may be appealed by the individual, if it may be appealed by the Ombudsman or the association.

When the decision of the court in a case referred to in the first paragraph has become final and non-appealable, the matter may not be reviewed on the action either of the individual or of the Equality Ombudsman or the association.

1. This Act enters into force on 1 January 2009.

2. This Act supersedes

- the Equal Opportunities Act (1991:433),
- the Act on Measures against Discrimination in Working Life on Grounds of Ethnic Origin, Religion or other Belief (1999:130),
- the Prohibition of Discrimination in Working Life on Grounds of Disability Act (1999:132),
- the Prohibition of Discrimination in Working Life because of Sexual Orientation Act (1999:133),
- the Equal Treatment of Students at Universities Act (2001:1286),
- the Prohibition of Discrimination Act (2003:307), and
- the Act Prohibiting Discriminatory and

Other Degrading Treatment of Children and Pupils (2006:67).

3. The superseded acts continue to apply with regard to discrimination and reprisals that have taken place before this Act entered into force. After this Act enters into force, the duties incumbent on an ombudsman under the superseded acts shall be fulfilled by the Equality Ombudsman. After this Act has entered into force, the duties incumbent under the superseded acts on the Equal Opportunities Commission or the Board against Discrimination shall be fulfilled by the Board against Discrimination.

4. The obligation of the employer under Chapter 3, Section 10 shall be performed for the first time in 2009 or the year in which the provision first becomes applicable.

5. The obligations of the employer under Chapter 3, Sections 11 and 13 shall be performed for the first time in the year immediately following the start of the calendar year when the employer employed at least 25 employees or the year after that, if the obligation under Chapter 3, Section 10 is to be performed that year.

On behalf of the Government

FREDRIK REINFELDT

NYAMKO SABUNI

(Ministry of Integration and Gender Equality)

育児休暇法 (Parental Leave Act)

Non-official translation

Parental Leave Act (1995:584)

Issued 24 May 1995

Amendments: up to and including SFS 2006:442

The persons who are subject to the Act

Section 1 An employee has the right, as a parent, to leave from her or his employment in accordance with this Act.

The same right extends to an employee who:

1. although not a parent, is the legal custodian and takes care of a child;
2. has taken a child for permanent care and fosterage into her or his home;
3. is permanently living together with a parent provided that the employee is, or

has been, married to, or has, or has had, a child with that parent.

Section 16 contains provisions on the prohibition of disfavourable treatment of job applicants and employees. (SFS 2006:442)

Agreement between employer and employee

Section 2 An agreement which limits an employee's rights under this Act is invalid in that respect.

However, by a collective bargaining agreement that has been entered into or approved on behalf of the employees by a central employees' organisation which is referred to in the Employment (Co-determination in the Workplace) Act (1976:580), deviations from the Act may be made in respect of issues regarding:

-- notice regarding leave (Section 13),

-- the time for the employee's notification of her or his return to work (Section 15, second paragraph),

-- the time that the employer is entitled to postpone the employee's return to work (Section 15, third paragraph).

By a collective bargaining agreement that has been concluded in the manner described in the second paragraph, the detailed application may also be determined regarding issues relating to:

-- the distribution of leave (Sections 11 and 12),

-- the prohibition of disfavourable treatment (Section 16).

Non-official translation

Employers who are bound by collective bargaining agreements according to the second or third paragraph may also apply the agreement to employees who are not members of the contracting employees' organisation if the employees are engaged in the type of work referred to in the agreement and are not covered by any other applicable collective bargaining agreement. (SFS 2006:442)

The right to leave

Overview of the different types of parental leave for employees

Section 3 There are five types of parental leave for care of children, etc., namely:

1. Full leave for a female employee in connection with her child's birth and for breast feeding (maternity leave, Section 4).

2. Full leave for a parent until the child has reached 18 months or, subject to the parent's receipt of full parental benefit, for time thereafter (full leave with or without full parental benefit, Section 5).

3. Leave for a parent in the form of a reduction of normal working hours by three quarters, one half, one quarter or one eighth while the parent has three quarters, one half, one quarter or one eighth parental benefit respectively (partial leave with parental benefit, Section 6).

4. Leave for a parent in the form of a reduction of normal working hours by up to one quarter until, in most cases, the child reaches the age of eight years (partial leave without parental benefit, Section 7).

5. Leave for an employee's temporary care of a child (leave with temporary parental benefit, etc., Section 8).

Sections 18 – 21 contain special provisions concerning leave and transfer of female employees who are expecting children, have recently given birth to children, or who are breast feeding. (SFS 2006:442)

Maternity leave

Section 4 A female employee is entitled to full leave in connection with her child's birth during a continuous period of at least seven weeks prior to the estimated time for delivery and seven weeks after the delivery. If she is not on leave for another reason, two weeks of this maternity leave shall be obligatory during the period prior to or after the delivery.

The employee is also entitled to be on leave for breast feeding the child.

Maternity leave need not be taken in conjunction with the payment of parental benefit. Sections 10 - 15 do not apply to leave for breast feeding. (SFS 2000:580)

Full leave with or without parental benefit

Non-official translation

Section 5 A parent is entitled to full leave for the care of a child until the child reaches 18 months, irrespective of whether the parent receives parental benefit.

In addition, a parent is entitled to full leave during the period when the parent

receives full parental benefit under Chapter 4 of the National Insurance Act (1962:381).

With respect to an employee who has adopted a child or received a child with the intention of adopting it, the eighteen month period shall instead be counted from the time when the employee received the child into her or his care. If the matter involves the adoption of the employee's spouse's child or of her or his own child, the employee is not entitled to a period of leave that is greater than that which would apply if the adoption had not taken place. The right to leave for adoptive parents terminates when the child reaches the age of eight years or, when the child concludes its first year of school, whichever occurs later. (SFS 2006:442)

Partial leave with parental benefit

Section 6 During the period of time that a parent receives three quarters, one half, one quarter or one eighth parental benefit under Chapter 4 of the National Insurance Act (1962:381), the parent is entitled to a reduction of the normal working hours by three quarters, one half, one quarter or one eighth respectively. (SFS 2006:442)

Partial leave without parental benefit

Section 7 A parent is entitled to a reduction of the normal working hours by up to one quarter for the care of a child which has not yet reached the age of eight years or which is older but has not yet concluded its first year of school. (SFS 2006:442)

Leave with temporary parental benefit, etc.

Section 8 An employee is entitled to leave during the period in which the employee receives temporary parental benefit under Chapter 4, Section 10, 10a, 10b, 11 or 11a of the National Insurance Act (1962:381).

A parent is entitled to leave to care for her or his child in circumstances where the ordinary care provider has become sick or contagious, notwithstanding that the parent is not entitled to temporary parental leave because the child is younger than 240 days. (SFS 2004:1251)

Distribution of leave

The number of periods of leave

Section 10 Leave may be divided into a maximum of three periods for each calendar year. If a period of leave continues into the following year, it shall be regarded as relating to the calendar year in which the leave was commenced.

Non-official translation

Notwithstanding this limitation, leave with temporary parental benefit, etc., under Section 8, or leave for parental education, etc. under Chapter 4, Section 4, second paragraph of the National Insurance Act (1962:381) may be divided into non-consecutive periods.

How leave may be taken out as full leave

Section 11 The employee is entitled to take full leave on the day or days the employee requests.

How leave may be taken out as reduced working hours

Section 12 When the working hours are reduced, the leave may be distributed over all days of the working week or distributed to a certain day or certain days of the working week. (SFS 2001:143)

Notice and decisions regarding leave

Section 13 An employee who wishes to exercise her or his right to leave under Section 4, 5, 6 or 7 shall give notice of this to her or his employer not later than two months prior to commencement of the leave or, if this is impracticable, as quickly as practicable. The employee shall, when giving notice, indicate the planned duration of the leave.

An employee who wishes to exercise her or his right to leave with temporary parental benefit under Section 8, shall give notice regarding the leave to her or his employer not later than one week prior to the commencement of the leave. However, if the reason for the leave is, however, illness or contagion, no period of notice is required.

Section 14 The employee shall discuss the distribution of the leave and any other issues concerning the leave with her or his employer. Where it is not inconvenient for the employee, the employee shall take leave as contemplated in Section 11 in such a manner that the employer's activity may continue without substantial disturbance.

In cases of reduced working hours, if an

agreement cannot be reached regarding how the leave shall be taken, the employer shall distribute the leave according to the wishes of the employee, if such distribution does not cause substantial disturbance to the employer's activity. The employer may not without the employee's consent, distribute the leave in any manner other than spreading it over all days of the working week, dividing the leave during the working day or distribute it to any other time other than the beginning or end of the working day.

If a decision relating to an issue referred to in the second paragraph has been made in any manner other than according to the wishes of the employee, the employer shall inform the employee and the employee's local employees' organisation regarding the decision. This shall, if practicable, be done not later than two weeks prior to the commencement of the leave. (SFS 2001:143)

Resumption of work

Section 15 An employee may discontinue her or his leave which has already been commenced and resume her or his work to the same extent as before the leave.

Non-official translation

If the employee wishes to exercise her or his right to resume work, the employee shall give notice to the employer to that effect as soon as practicable.

In the event the leave was intended to continue for one month or more, the employer may postpone the resumption by no more than one month after the employer has received notice.

Prohibition of disfavourable treatment

Section 16 An employer may not disfavour a job applicant or an employee for reasons related to parental leave under this Act, when the employer

1. decides on an employment issue, selects a job applicant for an employment interview or implements other measures during the employment procedure,
2. decides on promotion or selects an employee for training for promotion,
3. decides on or implements other measures concerning vocational training,
4. decides on or implements other measures concerning other training or

vocational
counselling,

5. applies pay or other terms of
employment,

6. manages and distributes work, or

7. gives notice of termination, summarily
dismisses, lays-off or implements other
significant measures against an
employee.

However, this prohibition does not apply
if the different terms and conditions or
different treatment are a necessary
consequence of the leave. (SFS 2006:442)

Section 17 If an employee is given notice
of termination or is summarily dismissed
solely for reasons related to parental
leave under this Act, the notice of
termination or summarily dismissal shall
be declared invalid, if the employee so
requests. (SFS 2006:442)

Specific conditions relating to an
employee who is expecting a child, has
recently given birth to a child or is breast
feeding

Section 18 A female employee who is
expecting a child, has recently given birth
to a child or is breast feeding is entitled to
be transferred to other work while
retaining her employment benefits,
provided that she has been prohibited
from continuing her regular work under a
regulation issued under Chapter 4,
Section 6 of the Work Environment Act
(1977:1160). (SFS 2003:373)

Section 19 A female employee who is
expecting a child and, as a result, cannot
carry out physically demanding work
duties, is entitled to be transferred to
other work while retaining her
employment benefits.

The right to transfer, however, applies
only from and including the sixtieth day
prior to the estimated date of delivery.

Section 20 The right to transfer under
Sections 18 and 19 applies only to the
extent that the employer can be
reasonably required to provide the
woman with other work within the
activity.

Non-official translation

In the event that the transfer is not
practicable, the woman is entitled to
leave, under the provisions of Sections 18
and 19, insofar as it is necessary to
protect her health and safety, though

without retaining employment benefits
during the period to which the leave
relates.

If an opportunity for transfer arises
which is estimated to last a minimum of
one month, the employer shall offer the
position to the woman.

Section 21 Any person who wishes to
exercise her or his right to transfer under
Section 18 or 19 shall give notice thereof
to the employer. In the event that the
need for transfer is necessitated by the
fact that the woman, due to pregnancy,
cannot perform physically demanding
work tasks, notice shall be given not later
than one month in advance. In other
cases, notice shall be given as soon as is
practicable. Following notice, the
employer shall provide information
regarding the possibility of transfer as
soon as is practicable. If a transfer cannot
be made, the employer shall periodically
review the possibility of a transfer.

Damages

Section 22 An employer who violates this
Act shall pay damages for any losses
suffered and for any infringement that
occurred.

Where reasonable, the damages may be
reduced, in whole or in part.

Procedure

Section 23 Proceedings regarding the
application of this Act shall be dealt with
in accordance with the Proceedings in
Labour Disputes (Judicial Procedure) Act
(1974:371). In the event a claim is
pursued by reason of notice of
termination or summary dismissal,
Sections 34 and 35, Section 37, Section 38,
second paragraph, second sentence,
Sections 39 - 42 and Section 43, first
paragraph, second sentence and second
paragraph of the Employment Protection
Act (1982:80) shall apply in relevant
parts. As regards other actions, Sections
64 - 66 and Section 68 of the Employment
(Co-determination in the Workplace) Act
(1976:580) shall apply mutatis mutandis.

Burden of proof

Section 24 If a job applicant or an
employee proves circumstances that give
cause to assume that he or she has been
disfavoured for reasons related to
parental leave, it is the employer who
shall prove that no such disfavour has

occurred or that the disfavour is a necessary consequence of the parental leave. (SFS 2006:442)

Right to bring an action

Non-official translation

Section 25 In a dispute under Section 16 or 17, the Equal Opportunities Ombudsman may bring an action on behalf of an individual employee or job applicant. The action shall be brought in the Labour Court. When an employee's organisation is entitled to bring an action on behalf of the individual under Chapter 4, Section 5 of the Labour Disputes (Judicial Procedure) Act (1974:371), the Equal Opportunities Ombudsman may only bring an action if the organisation does not do so.

Actions that are brought by the Equal Opportunities Ombudsman shall be dealt with as if the action had been brought by the employee or job applicant on their own behalf. The provisions of the Labour Disputes (Judicial Procedure) Act governing matters relating to the standing of an individual in the litigation shall also apply when actions are brought by the Ombudsman. (SFS 2006:442)

2. 韩国

THE WOMEN'S DEVELOPMENT ACT Ministry of Political Affairs - REPUBLIC OF KOREA

Recognizing the reality of discrimination based on gender deeply rooted in our society, this Act is enacted, by prescribing the forwarding system and the concrete plan for women's policy, and the responsibilities of the State and the society for promoting the gender equality, expanding the social participation by women, and advancing the women's welfare, in order to promote the gender equality and ensure the expansion of women's participation in all political, economic, social and cultural fields in accordance with the Constitutional basic principles, to ensure that both women and men may, on equal basis, participate in and take responsibilities of realizing the healthy family and society as a whole.

Table of Contents

ESSENTIAL SUBSTANCE

I. GENERAL PROVISIONS

II. BASIC WOMEN'S POLICY PLAN, ETC.

III. BASIC MEASURES ON WOMEN'S POLICY

IV. WOMEN'S DEVELOPMENT FUND

V. SUPPORT FOR WOMEN'S ORGANIZATION, ETC.

VI. SUPPLEMENTARY PROVISIONS ADDENDA

ESSENTIAL SUBSTANCE

1. The Women's Development Act is composed of six Chapters and thirty six Articles, of which the main contents are the Basic Women's Policy Plan, the basic measures on women's policy, the Women's Development Fund, and the support for women's organization, etc.

2. The purpose of the Act is to promote

the gender equality and increase women's participation in all the aspects of political, economic, social and cultural fields by prescribing the responsibilities of the State and the local government to realize the Constitutional principles of equality based on the gender (Article 1).

3. The fundamental principle of the Act is to ensure that both women and men, on an equal basis may take part in, and share the responsibilities of realizing the healthy family and through promoting the gender equality, protecting the maternity, eliminating the gender discrimination and developing the ability of women (Article 2).

4. The State and the local government shall be responsible for providing the appropriate legal and institutional arrangements and for procuring the financial resources necessary for promoting gender equality, expanding women's social participation and enhancing women's welfare and may take interim affirmative actions, in accordance with the relevant statutes, to promote the participation of women in the fields where the participation is quite inactive (Article 5 and 6).

5. The State shall establish the basic plan for the women's policy every five years and the Central Administrative Agencies and local government, in accordance with the Basic Plan, establish and execute the annual execution program; And, the Central Administrative Agencies, the local government, public institutions, or other juristic person or organization shall cooperate therewith (Article 7 through 9).

6. The source of legal authority for establishing the National Committee on Women's Policies, the Gender Discrimination Elimination Committee, and the Korean Women's Development Institute shall be provided in this Act (Article 10 through 12)

7. The Act prescribes the scope of basic

measures on women's policy which shall include, but not limited to, the political process, public office, employment, education, social welfare, family and international cooperation, and the responsibilities of the State and the local government for the development of women(Article 15 through 28).

8. The State shall establish the Women's Development Fund in order to secure the financial resources necessary for supporting the projects for fulfilling the purpose of the Act, which shall be administered and operated by the Government(Article 29).

9. The State and the local government may support expenses required for activities of the women's organization, etc.
(Article .3 2) .

10. The Minister who will administer the governmental affairs prescribed under this Act, including the establishment of basic plan on women's policy, and the management and the operation of fund, etc., shall be designated by the President(Article 36).

I. GENERAL PROVISIONS

Article 1 - Purpose

The purpose of this Act is to promote the gender equality and to ensure the development of women in all the aspects of political, economic, social and cultural fields by prescribing the basic matters including, but not limited to, the responsibilities of the State and the local government necessary for embodying the Constitutional principles of gender equality.

Article 2 - Fundamental Principle

The fundamental principle of this Act is to ensure that women and men on an equal basis may take part in, and share the responsibilities of realizing the healthy family and society as a whole, under the basic principles of human dignity, promoting the gender equality,

protecting the maternity, eliminating the bias of gender discrimination and developing the ability of women.

Article 3 - Definitions

The definition of the terms used in this Act is as follows;

1. the term "women's policy" means those policies relating to the promotion of gender equality, the expansion of women's social participation, and the enhancement of women's welfare, which shall be prescribed by the Presidential Decree.

2. the term "women's organization" means those organizations which shall be established for the purpose of promoting gender equality, expanding women's social participation and enhancing women's welfare, or other organizations which shall be prescribed by the Presidential Decree.

3. the term "women's facilities" means those facilities intended for promotion of gender equality, expansion of women's social participation and enhancement of women's welfare, which shall be prescribed by the Presidential Decree.

Article 4 - Responsibility of Citizens

All citizens shall recognize the importance of, and endeavor to realize the promotion of gender equality and the development of women

Article 5 - Responsibility of State and Local Government

The State and the local government shall be responsible for providing the appropriate legal and institutional arrangements and for procuring the financial resources necessary for promoting gender equality, expanding women's social participation and enhancing women's welfare.

Article 6 - Interim Affirmative Actions

The State and the local government may, in a reasonable scope, adopt interim affirmative actions, in accordance with the relevant statutes, in order to promote the participation of women in the fields where the participation is quite inactive.

II. BASIC WOMEN'S POLICY PLAN, ETC.

Article 7 - Establishment of Basic Women's Policy Plan

(1)The State shall establish the basic plan on the women's policy(hereinafter referred to as "Basic Plan") every five years.

(2)The basic plan shall include the following matters.

1. Basic direction for women's policy
2. Forwarding Goal of women's policy
 - a. Promotion of gender equality
 - b. Expansion of women's social participation
 - c. Enhancement of women's welfare
 - d. Other important measures related to women's policy
3. Measures of procuring financial resources for executing women's policy

Article 8 - Establishment of Annual Execution Program

(1)The head of the Central Administrative Agencies, the mayor of the Special City, the mayor of the Megalopolitan City, and the governor of the Province(hereinafter referred to as

"city/province governor) shall, in accordance with the basic plan, establish and execute the annual execution program(hereinafter referred to as "execution program").

(2)The Government shall adjust the execution program and review the progress thereof.

Article 9 - Cooperation for Establishment and Execution of Plan

(1) The Government, the head of the Central Administrative Agencies, or the city/province governor may request cooperation, if required for establishment and execution of the basic plan or the execution program, to the relevant Central Administrative Agencies, the local government, public institutions, or other juristic person or organization.

(2) Any one, who is requested cooperation under paragraph(1), shall comply with it unless there are any special causes which may justify the exemption.

Article 10 - National Committee on Women's Policies

(1)The National Committee on Women's Policies(hereinafter referred to as "National Committee") shall be established under the control of the Prime Minister in order to deliberate the major policies with regard to women's policy.

(2) Any matters necessary for function, organization and operation, etc. of the National Committee shall be prescribed by the Presidential Decree.

Article 11 - Gender Discrimination Elimination Committee

(1)The Gender Discrimination Elimination Committee(hereinafter referred to as "Elimination Committee") shall be established by the Government in order to correct the gender discrimination in the fields of law, institution, administrative actions, and custom, etc., and to ensure the development of women.

(2) Any matters necessary for function, organization and operation, etc. of the Elimination Committee shall be prescribed by the Presidential Decree.

Article 12 - Establishment of Korean Women's Development Institute

(1)The Korean Women's Development Institute(hereinafter referred to as "Development Institute") shall be established in order to undergo research and study efficiently on the issues related to women.

(2) Any matters necessary for establishment, organization, and scope of duty, etc. shall be prescribed by other statute.

Article 13 - Research on Women's Issues

(1)The Government shall conduct researches on the women's issues in order to establish the efficient women's policy through taking the public opinion poll or

formulating the gender statistics.

(2) The Government shall endeavor to provide the information about women through building the information system.

Article 14 - Women's Week

The Government shall designate one week a year as the Women's Week in order to enhance the development of women, and to attract the nation wide attention of people on the promotion of gender equality.

III. BASIC MEASURES ON WOMEN'S POLICY

Article 15 - Participation in Decision-Making Process and Politics

(1) The State and the local government shall take measures to expand the women's participation in the policy making process including various government-affiliated committees, etc.

(2) The State and the local government shall endeavor to support for the expansion of women's participation in the political process through various measures.

Article 16 - Participation in Public Office

The State and the local government shall create the conditions for the expansion of women's holding of public office through the reasonable administration of hiring, job assignment, promotion, reward, and education and training, etc.

Article 17 - Equal Employment

(1) The State and the local government shall, in accordance with the relevant statutes, ensure that the gender equality for employees in the various areas of hiring, education and training, promotion, and retirement, etc. will be fulfilled.

(2) The State and the local government shall provide institutional arrangements, including but not limited to the maternity leave, for employees to harmonize family obligations with workplace responsibilities.

(3) The State, the local government or the employers shall take appropriate measures, including but not limited to sexual harassment preventing measures, required for fostering equal working environments on a gender basis in the work-place.

Article 18 - Strengthening Maternity Protection

(1) The State, the local government and the employers shall, in a special manner, protect women who are in the period of pregnancy, procreation and lactation, which must not be a basis for disadvantages.

(2) The State and the local government shall, through the social insurance and the public finance, etc. under the Social Security Basic Act, share social expenditure in the cost for protecting the maternity in relation with working women's pregnancy, procreation and lactation

Article 19 - Home Education

The State and the local government shall make an effort that the education and discipline on gender equality must be provided at home.

Article 20 - School Education

The State and the local government shall ensure that the school education will inspire the consciousness of gender equality and shall expand the opportunity of education for women

Article 21 - Community Education

The State and the local government shall make an effort that the national and public training institution, the community educational institution, and the enterprise training center will provide the education enhancing the consciousness of gender equality.

Article 22 - Promotion of Women's Welfare

(1) The State and the local government shall provide measures to meet the demands of women's welfare in accordance with the change of social

structure.

(2)The State and the local government shall, in accordance with the relevant statutes, prevent the occurrence of low income fatherless families, unmarried mothers, runaway women, and other needy women and shall guide and protect them.

(3) The State and the local government shall endeavor to promote the welfare of those women in the rural areas and women elderly.

Article 23 - Infant and Child Care

(1)The State and the local government shall, in accordance with the relevant statutes, expand the child care facilities and take other necessary measures required for the protection and education for infants and children.

(2) The State and the local government shall provide the appropriate after-school care programs to protect and guide children at school age.

Article 24 - Promotion Equality in the Family Relationship

(1)The State and the local government shall endeavor to establish the democratic and equal values and norms in thefamily relationship.

(2) The State and the local government shall provide thenecessary supports for the dual-income family and thesingle-parent family in accordance with the change of family structure.

Article 25 - Prevention of Sexual Assault and Domestic Violence

(1) The State and the local government shall, in accordance with the relevant statutes, prevent the sexual assault crime and protect the victim thereof.

(2)The State and the local government shall provide the measures to solve the violence problem occurring in the family.

Article 26 - Estimating Value of Housework

The State and the local government shall estimate the proper

economic value of housework and endeavor to reflect it on the law, institution or policy.

Article 27 - International Cooperation for Women

(1) The State and the local government shall expand the opportunity for women to participate in the work of international organization or international conference and shall support the activities of women for promoting the international peace and strengthening the international cooperation.

(2)The State and the government shall endeavor to enter into and observe the interlational treaties relating to women including the "United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women," etc.

Article 28 - Elimination of Gender Discrimination Through Mass Media

The State and the local government shall provide the support to improve the sexually discriminatory content in the mass media and to disseminate the principle of gender equality through the mass media.

IV. WOMEN'S DEVELOPMENT FUND

Article 29 - Establishment of Fund

(1)The State s all establish the Women's Development Fund

(hereinafter referred to as "fund") in order to secure the financial resources necessary for supporting the projects for fulfilling the purpose of this Act.

(2)The fund shall be raised from the following financial resources;

1. Contribution by the State

2. Cash, goods, and other property contributed by any individuals and organizations other than the State

3. Proceeds accruing from management of the fund

4. Other revenues prescribed by the Presidential Decree.

(3)The fund shall be managed and operated by the Government.

Article 30 - Usage of fund

The fund shall be appropriated for the following projects.

1. Support of projects for advancing women's right and interest
2. Subsidy in activities of women's organization
3. Support of establishing and operating women's facilities
4. Subsidy in women's international cooperative activities
5. Other projects for attaining gender equality and developing women, which shall be prescribed by the Presidential Decree.

Article 31 - Accounting Office for Fund

(1) The Government shall appoint, among the government officials, the fund accounting director and the fund accounting officer who shall take charge of revenue and expenditure of the fund.

(2) Among the provisions of the Accounting Officer Responsibilities Act, those pertaining to the financial officer and the revenue officer shall apply mutatis mutandis to the fund accounting director, and those pertaining to the expenditure officer and accounting officer shall apply mutatis mutandis to the fund accounting officer.

V. SUPPORT FOR WOMEN'S ORGANIZATION, ETC.

Article 32 - Support for Women's Organization

- (1) The State and the local government may provide administrative supports necessary for organization and operation of the women's organization, and assist a part of expenses necessary for its activities, etc. within budget capability.
- (2) Any individuals, juristic persons or organizations may contribute money or other property in order to support the facilities and operation of the women's organizations.

Article 33 - Establishment and Operation of Women's Facilities

The State and the local government may establish and manage the women's facilities whose purposes are to promote the women's right and interest, and welfare.

Article 34 - Support of Women Volunteer Activities

The State and the local government shall provide the support necessary for activating the women's volunteer service.

VI. SUPPLEMENTARY PROVISIONS

Article 35 - Delegation and Assignment of Authority

The Government may, in accordance with the Presidential Decree, delegate a part of its authority vested under this Act to the city/province governor, or assign a part of its duty to the development institution or the women's organization.

Article 36 - Designation of Minister for Administering Affairs

The governmental affairs prescribed under this Act, including the establishment of Basic Plan, and the management and the operation of fund, etc., may be administered, as prescribed by the Presidential Decree, by the Minister other than the head of Board, Ministry, or Office, who shall be designated by the President in accordance with Article 18(1) of the Government Organization Act.

ADDENDA

1 Enforcement Date

This Act shall enter into force six month after its promulgation (1996. 7.1)

2 Revision of Other Laws

The Fund Administration Basic Act shall be amended as follows;

Section 119 shall be added to the separate table as follows. 119. The Women's Development Act

3 Interim Measures

The National Committee on Women's Policies established under the National Committee on Women's Policies Regulation at the time of enforcement of this Act shall be regarded as the National Committee on Women's Policies established under the Article 10 of this Act.

3. アメリカ合衆国

The Family and Medical Leave Act of 1993

Public Law 103-3 Enacted February 5, 1993

An Act

To grant family and temporary medical leave under certain circumstances.

Be it enacted by the Senate and House of Representatives of the United States of America in Congress assembled,

SECTION 1. SHORT TITLE; TABLE OF CONTENTS.

(a) SHORT TITLE.--This Act may be cited as the "Family and Medical Leave Act of 1993".

(b) TABLE OF CONTENTS.--The table of contents is as follows:

Sec. 1. Short title; table of contents.

Sec. 2. Findings and purposes.

TITLE I--GENERAL REQUIREMENTS FOR LEAVE

- Sec. 101. Definitions.
- Sec. 102. Leave requirement.
- Sec. 103. Certification.
- Sec. 104. Employment and benefits protection.
- Sec. 105. Prohibited acts.
- Sec. 106. Investigative authority.
- Sec. 107. Enforcement.
- Sec. 108. Special rules concerning employees of local educational agencies.
- Sec. 109. Notice.

TITLE II--LEAVE FOR CIVIL SERVICE

EMPLOYEES

- Sec. 201. Leave requirement.

TITLE III--COMMISSION ON LEAVE

- Sec. 301. Establishment.
- Sec. 302. Duties.
- Sec. 303. Membership.
- Sec. 304. Compensation.
- Sec. 305. Powers.

- Sec. 306. Termination.

TITLE IV--MISCELLANEOUS PROVISIONS

- Sec. 401. Effect on other laws.
- Sec. 402. Effect on existing employment benefits.
- Sec. 403. Encouragement of more generous leave policies.
- Sec. 404. Regulations.
- Sec. 405. Effective dates.

TITLE V--COVERAGE OF CONGRESSIONAL EMPLOYEES

- Sec. 501. Leave for certain Senate employees.
- Sec. 502. Leave for certain House employees.

TITLE VI--SENSE OF CONGRESS

- Sec. 601. Sense of Congress.

SEC. 2. FINDINGS AND PURPOSES.

FINDINGS.--Congress finds that--

1. the number of single-parent households and two-parent households in which the single parent or both parents work is increasing significantly;
2. it is important for the development of children and the family unit that fathers and mothers be able to participate in early childrearing and the care of family members who have serious health conditions;
3. the lack of employment policies to accommodate working parents can force individuals to choose between job security and parenting;
4. there is inadequate job security for employees who have serious health conditions that prevent them from working for temporary periods;
5. due to the nature of the roles of men and women in our society, the primary responsibility for family caretaking often falls on women, and such responsibility affects the working lives of women more than it affects the working lives of men; and
6. employment standards that apply to one gender only have serious

potential for encouraging employers to discriminate against employees and applicants for employment who are of that gender.

PURPOSES.--It is the purpose of this Act--

- to balance the demands of the workplace with the needs of families, to promote the stability and economic security of families, and to promote national interests in preserving family integrity;
- to entitle employees to take reasonable leave for medical reasons, for the birth or adoption of a child, and for the care of a child, spouse, or parent who has a serious health condition;
- to accomplish the purposes described in paragraphs (1) and (2) in a manner that accommodates the legitimate interests of employers;
- to accomplish the purposes described in paragraphs (1) and (2) in a manner that, consistent with the Equal Protection Clause of the Fourteenth Amendment, minimizes the potential for employment discrimination on the basis of sex by ensuring generally that leave is available for eligible medical reasons (including maternity-related disability) and for compelling family reasons, on a gender-neutral basis; and
- to promote the goal of equal employment opportunity for women and men, pursuant to such clause.

TITLE I--GENERAL REQUIREMENTS FOR LEAVE

TITLE II--LEAVE FOR CIVIL SERVICE EMPLOYEES**SEC. 201. LEAVE REQUIREMENT.**

(a) **CIVIL SERVICE EMPLOYEES.**--
IN GENERAL.--Chapter 63 of title 5, United States Code, is amended by adding at the end the following new subchapter:

SUBCHAPTER V--FAMILY AND MEDICAL LEAVE**"6381. Definitions**

For the purpose of this subchapter--

1. "the term 'employee' means any individual who--
 - " is an 'employee', as defined by section 6301(2), including any individual employed in a position referred to in clause (v) or (ix) of section 6301(2), but excluding any individual employed by the government of the District of Columbia and any individual employed on a temporary or intermittent basis; and
 - " has completed at least 12 months of service as an employee (within the meaning of subparagraph (A));
2. " the term 'health care provider' means--
 - " a doctor of medicine or osteopathy who is authorized to practice medicine or surgery (as appropriate) by the State in which the doctor practices; and
 - " any other person determined by the Director of the Office of Personnel Management to be capable of providing health care services;
3. " the term 'parent' means the biological parent of an employee or an individual who stood in loco parentis to an employee when the employee was a son or daughter;
4. " the term 'reduced leave schedule' means a leave schedule that reduces the usual number of hours per workweek, or hours per workday, of an employee;
5. " the term 'serious health condition' means an illness, injury, impairment, or physical or mental condition that involves--

- " inpatient care in a hospital, hospice, or residential medical care facility; or
 - " continuing treatment by a health care provider; and
6. " the term 'son or daughter' means a biological, adopted, or foster child, a stepchild, a legal ward, or a child of a person standing in loco parentis, who is--
- " under 18 years of age; or
 - " 18 years of age or older and incapable of self-care because of a mental or physical disability.

"6382. Leave requirement

(a)(1) Subject to section 6383, an employee shall be entitled to a total of 12 administrative workweeks of leave during any 12-month period for one or more of the following:

- " Because of the birth of a son or daughter of the employee and in order to care for such son or daughter.
- " Because of the placement of a son or daughter with the employee for adoption or foster care.
- " In order to care for the spouse, or a son, daughter, or parent, of the employee, if such spouse, son, daughter, or parent has a serious health condition.
- " Because of a serious health condition that makes the employee unable to perform the functions of the employee's position.

"(2) The entitlement to leave under subparagraph (A) or (B) of paragraph (1) based on the birth or placement of a son or daughter shall expire at the end of the 12-month period beginning on the date of such birth or placement.

"(b)(1) Leave under subparagraph (A) or (B) of subsection (a)(1) shall not be taken by an employee intermittently or on a reduced leave schedule unless the employee and the employing agency of the employee agree otherwise. Subject to paragraph (2), subsection (e)(2), and

section 6383(b)(5), leave under subparagraph (C) or (D) of subsection (a)(1) may be taken intermittently or on a reduced leave schedule when medically necessary. In the case of an employee who takes leave intermittently or on a reduced leave schedule pursuant to this paragraph, any hours of leave so taken by such employee shall be subtracted from the total amount of leave remaining available to such employee under subsection (a), for purposes of the 12-month period involved, on an hour-for-hour basis.

"(2) If an employee requests intermittent leave, or leave on a reduced leave schedule, under subparagraph (C) or (D) of subsection (a)(1); that is foreseeable based on planned medical treatment, the employing agency may require such employee to transfer temporarily to an available alternative position offered by the employing agency for which the employee is qualified and that--

- "has equivalent pay and benefits; and
- " better accommodates recurring periods of leave than the regular employment position of the employee.
- " Except as provided in subsection (d), leave granted under subsection (a) shall be leave without pay.
- " An employee may elect to substitute for leave under subparagraph (A), (B), (C), or (D) of subsection (a)(1) any of the employee's accrued or accumulated annual or sick leave under subchapter I for any part of the 12-week period of leave under such subsection, except that nothing in this subchapter shall require an employing agency to provide paid sick leave in any situation in which such employing agency would not normally provide any such paid leave.
- "(1) In any case in which the necessity for leave under subparagraph (A) or (B) of subsection (a)(1) is foreseeable

based on an expected birth or placement, the employee shall provide the employing agency with not less than 30 days' notice, before the date the leave is to begin, of the employee's intention to take leave under such subparagraph, except that if the date of the birth or placement requires leave to begin in less than 30 days, the employee shall provide such notice as is practicable.

"(2) In any case in which the necessity for leave under subparagraph (C) or (D) of subsection (a)(1) is foreseeable based on planned medical treatment, the employee--

- " shall make a reasonable effort to schedule the treatment so as not to disrupt unduly the operations of the employing agency, subject to the approval of the health care provider of the employee or the health care provider of the son, daughter, spouse, or parent of the employee, as appropriate; and
- " shall provide the employing agency with not less than 30 days' notice, before the date the leave is to begin, of the employee's intention to take leave under such subparagraph, except that if the date of the treatment requires leave to begin in less than 30 days, the employee shall provide such notice as is practicable.

"6383. Certification

"(a) An employing agency may require that a request for leave under subparagraph (C) or (D) of section 6382(a)(1) be supported by certification issued by the health care provider of the employee or of the son, daughter, spouse, or parent of the employee, as appropriate. The employee shall provide, in a timely manner, a copy of such certification to the employing agency.

"(b) A certification provided under subsection (a) shall be sufficient if it states--

1. " the date on which the serious health condition commenced;

2. " the probable duration of the condition;
3. " the appropriate medical facts within the knowledge of the health care provider regarding the condition;
4. "(A) for purposes of leave under section 6382(a)(1)(C), a statement that the employee is needed to care for the son, daughter, spouse, or parent, and an estimate of the amount of time that such employee is needed to care for such son, daughter, spouse, or parent; and "(B) for purposes of leave under section 6382(a)(1)(D), a statement that the employee is unable to perform the functions of the position of the employee; and
5. " in the case of certification for intermittent leave, or leave on a reduced leave schedule, for planned medical treatment, the dates on which such treatment is expected to be given and the duration of such treatment.

"(c)(1) In any case in which the employing agency has reason to doubt the validity of the certification provided under subsection (a) for leave under subparagraph (C) or (D) of section 6382(a)(1), the employing agency may require, at the expense of the agency, that the employee obtain the opinion of a second health care provider designated or approved by the employing agency concerning any information certified under subsection (b) for such leave.

"(2) Any health care provider designated or approved under paragraph (1) shall not be employed on a regular basis by the employing agency.

"(d)(1) In any case in which the second opinion described in subsection (c) differs from the original certification provided under subsection (a), the employing agency may require, at the expense of the agency, that the employee obtain the opinion of a third health care provider designated or approved jointly by the employing agency and the employee concerning the information certified under subsection (b).

"(2) The opinion of the third health care provider concerning the information certified under subsection (b) shall be considered to be final and shall be binding on the employing agency and the employee.

"(e) The employing agency may require, at the expense of the agency, that the employee obtain subsequent recertifications on a reasonable basis.

"6384. Employment and benefits protection

" Any employee who takes leave under section 6382 for the intended purpose of the leave shall be entitled, upon return from such leave--

1. " to be restored by the employing agency to the position held by the employee when the leave commenced; or
2. " to be restored to an equivalent position with equivalent benefits, pay, status, and other terms and conditions of employment.

" The taking of leave under section 6382 shall not result in the loss of any employment benefit accrued prior to the date on which the leave commenced.

" Except as otherwise provided by or under law, nothing in this section shall be construed to entitle any restored employee to--

1. " the accrual of any employment benefits during any period of leave; or
2. " any right, benefit, or position of employment other than any right, benefit, or position to which the employee would have been entitled had the employee not taken the leave.

□ " As a condition to restoration under subsection (a) for an employee who takes leave under section 6382(a)(1)(D), the employing agency may have a uniformly applied practice or policy that requires each such employee to receive certification from the health care provider of the employee that the employee is able to resume work.

□ " Nothing in this section shall be construed to prohibit an employing agency from requiring an employee on

leave under section 6382 to report periodically to the employing agency on the status and intention of the employee to return to work.

"6385. Prohibition of coercion

"(a) An employee shall not directly or indirectly intimidate, threaten, or coerce, or attempt to intimidate, threaten, or coerce, any other employee for the purpose of interfering with the exercise of any rights which such other employee may have under this subchapter.

"(b) For the purpose of this section--

1. " the term "intimidate, threaten, or coerce" includes promising to confer or conferring any benefit (such as appointment, promotion, or compensation), or taking or threatening to take any reprisal (such as deprivation of appointment, promotion, or compensation); and
2. " the term 'employee' means any 'employee', as defined by section 2105.

"6386. Health insurance

"An employee enrolled in a health benefits plan under chapter 89 who is placed in a leave status under section 6382 may elect to continue the health benefits enrollment of the employee while in such leave status and arrange to pay currently into the Employees Health Benefits Fund (described in section 8909), the appropriate employee contributions.

"6387. Regulations

"The Office of Personnel Management shall prescribe regulations necessary for the administration of this subchapter. The regulations prescribed under this subchapter shall, to the extent appropriate, be consistent with the regulations prescribed by the Secretary of Labor to carry out title I of the Family and Medical Leave Act of 1993."

TABLE OF CONTENTS.--The table of contents for chapter 63 of title 5, United States Code, is amended by adding at the end the following:

- "SUBCHAPTER V--FAMILY AND MEDICAL LEAVE
- "6381. Definitions.
- "6382. Leave requirement.

- "6383. Certification.
- "6384. Employment and benefits protection.
- "6385. Prohibition of coercion.
- "6386. Health insurance.
- "6387. Regulations."

EMPLOYEES PAID FROM NONAPPROPRIATED FUNDS.--Section 2105(c)(1) of title 5, United States Code, is amended--

1. by striking "or" at the end of subparagraph (C); and
2. by adding at the end the following new subparagraph:

"(E) subchapter V of chapter 63, which shall be applied so as to construe references to benefit programs to refer to applicable programs for employees paid from nonappropriated funds; or".

**TITLE III--COMMISSION ON LEAVE
SEC. 301. ESTABLISHMENT.**

There is established a commission to be known as the Commission on Leave (referred to in this title as the "Commission").

SEC. 302. DUTIES.

The Commission shall--

1. conduct a comprehensive study of--
 - existing and proposed mandatory and voluntary policies relating to family and temporary medical leave, including policies provided by employers not covered under this Act;
 - the potential costs, benefits, and impact on productivity, job creation and business growth of such policies on employers and employees;
 - possible differences in costs, benefits, and impact on productivity, job creation and business growth of such policies on employers based on business type and size;
 - the impact of family and medical leave policies on the availability of

employee benefits provided by employers, including employers not covered under this Act;

- alternate and equivalent State enforcement of title I with respect to employees described in section 108(a);
- methods used by employers to reduce administrative costs of implementing family and medical leave policies;
- the ability of the employers to recover, under section 104(c)(2), the premiums described in such section; and
- the impact on employers and employees of policies that provide temporary wage replacement during periods of family and medical leave.

2. not later than 2 years after the date on which the Commission first meets, prepare and submit, to the appropriate Committees of Congress, a report concerning the subjects listed in paragraph (1).

SEC. 303. MEMBERSHIP.

COMPOSITION.--

APPOINTMENTS.--The Commission shall be composed of 12 voting members and 4 ex officio members to be appointed not later than 60 days after the date of the enactment of this Act as follows:

SENATORS.--One Senator shall be appointed by the Majority Leader of the Senate, and one Senator shall be appointed by the Minority Leader of the Senate.

MEMBERS OF HOUSE OF REPRESENTATIVES.--One Member of the House of Representatives shall be appointed by the Speaker of the House of Representatives, and one Member of the House of Representatives shall be appointed by the Minority Leader of the House of Representatives.

ADDITIONAL MEMBERS.--

- APPOINTMENT.--Two members each shall be appointed by
 - the Speaker of the House of Representatives;
 - the Majority Leader of the Senate;
 - the Minority Leader of the House of Representatives; and
 - the Minority Leader of the Senate.
- EXPERTISE.--Such members shall be appointed by virtue of demonstrated expertise in relevant family, temporary disability, and labor management issues. Such members shall include representatives of employers, including employers from large businesses and from small businesses.

EX OFFICIO MEMBERS.--The Secretary of Health and Human Services, the Secretary of Labor, the Secretary of Commerce, and the Administrator of the Small Business Administration shall serve on the Commission as nonvoting ex officio members.

VACANCIES.--Any vacancy on the Commission shall be filled in the manner in which the original appointment was made. The vacancy shall not affect the power of the remaining members to execute the duties of the Commission.

CHAIRPERSON AND VICE CHAIRPERSON.--The Commission shall elect a chairperson and a vice chairperson from among the members of the Commission.

QUORUM.--Eight members of the Commission shall constitute a quorum for all purposes, except that a lesser number may constitute a quorum for the purpose of holding hearings.

SEC. 304. COMPENSATION.

- PAY.--Members of the Commission shall serve without compensation.
- TRAVEL EXPENSES.--Members of the Commission shall be allowed reasonable travel expenses, including a per diem allowance, in accordance with

section 5703 of title 5, United States Code, when performing duties of the Commission.

SEC. 305. POWERS.

- MEETINGS.--The Commission shall first meet not later than 30 days after the date on which all members are appointed, and the Commission shall meet thereafter on the call of the chairperson or a majority of the members.
- HEARINGS AND SESSIONS.--The Commission may hold such hearings, sit and act at such times and places, take such testimony, and receive such evidence as the Commission considers appropriate. The Commission may administer oaths or affirmations to witnesses appearing before it.
- ACCESS TO INFORMATION.--The Commission may secure directly from any Federal agency information necessary to enable it to carry out this title, if the information may be disclosed under section 552 of title 5, United States Code. Subject to the previous sentence, on the request of the chairperson or vice chairperson of the Commission, the head of such agency shall furnish such information to the Commission.
- USE OF FACILITIES AND SERVICES.--Upon the request of the Commission, the head of any Federal agency may make available to the Commission any of the facilities and services of such agency.
- PERSONNEL FROM OTHER AGENCIES.--On the request of the Commission, the head of any Federal agency may detail any of the personnel of such agency to serve as an Executive Director of the Commission or assist the Commission in carrying out the duties of the Commission. Any

detail shall not interrupt or otherwise affect the civil service status or privileges of the Federal employee.

- **VOLUNTARY SERVICE.**--Notwithstanding section 1342 of title 31, United States Code, the chairperson of the Commission may accept for the Commission voluntary services provided by a member of the Commission.

SEC. 306. TERMINATION.

- The Commission shall terminate 30 days after the date of the submission of the report of the Commission to Congress.

TITLE IV--MISCELLANEOUS PROVISIONS

SEC. 401. EFFECT ON OTHER LAWS.

- **FEDERAL AND STATE ANTIDISCRIMINATION LAWS.**--Nothing in this Act or any amendment made by this Act shall be construed to modify or affect any Federal or State law prohibiting discrimination on the basis of race, religion, color, national origin, sex, age, or disability.
- **STATE AND LOCAL LAWS.**--Nothing in this Act or any amendment made by this Act shall be construed to supersede any provision of any State or local law that provides greater family or medical leave rights than the rights established under this Act or any amendment made by this Act.

SEC. 402. EFFECT ON EXISTING EMPLOYMENT BENEFITS.

- **MORE PROTECTIVE.**--Nothing in this Act or any amendment made by this Act shall be construed to diminish the obligation of an employer to comply with any collective bargaining agreement or any employment benefit program or

plan that provides greater family or medical leave rights to employees than the rights established under this Act or any amendment made by this Act.

- **LESS PROTECTIVE.**--The rights established for employees under this Act or any amendment made by this Act shall not be diminished by any collective bargaining agreement or any employment benefit program or plan.

SEC. 403. ENCOURAGEMENT OF MORE GENEROUS LEAVE POLICIES.

Nothing in this Act or any amendment made by this Act shall be construed to discourage employers from adopting or retaining leave policies more generous than any policies that comply with the requirements under this Act or any amendment made by this Act.

SEC. 404. REGULATIONS.

The Secretary of Labor shall prescribe such regulations as are necessary to carry out title I and this title not later than 120 days after the date of the enactment of this Act.

SEC. 405. EFFECTIVE DATES.

TITLE III.--Title III shall take effect on the date of the enactment of this Act.

OTHER TITLES.--

1. **IN GENERAL.**--Except as provided in paragraph (2), titles I, II, and V and this title shall take effect 6 months after the date of the enactment of this Act.
2. **COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS.**--In the case of a collective bargaining agreement in effect on the effective date prescribed by paragraph (1), title I shall apply on the earlier of
 - o the date of the termination of such agreement; or
 - o the date that occurs 12 months after the date of the enactment of this Act.

TITLE V--COVERAGE OF

**CONGRESSIONAL EMPLOYEES
SEC. 501. LEAVE FOR CERTAIN
SENATE EMPLOYEES.**

COVERAGE.--The rights and protections established under sections 101 through 105 shall apply with respect to a Senate employee and an employing office. For purposes of such application, the term "eligible employee" means a Senate employee and the term "employer" means an employing office.

CONSIDERATION OF ALLEGATIONS.

1. APPLICABLE

PROVISIONS.--The provisions of sections 304 through 313 of the Government Employee Rights Act of 1991 (2 U.S.C. 1204-1213) shall, except as provided in subsections (d) and (e)--

- o apply with respect to an allegation of a violation of a provision of sections 101 through 105, with respect to Senate employment of a Senate employee; and
- o apply to such an allegation in the same manner and to the same extent as such sections of the Government Employee Rights Act of 1991 apply with respect to an allegation of a violation under such Act.

2. ENTITY.--Such an allegation shall be addressed by the Office of Senate Fair Employment Practices or such other entity as the Senate may designate.

RIGHTS OF EMPLOYEES.--The Office of Senate Fair Employment Practices shall ensure that Senate employees are informed of their rights under sections 101 through 105.

LIMITATIONS.--A request for counseling under section 305 of such Act by a Senate employee alleging a violation of a provision of sections 101 through 105 shall be made not later than 2 years after the date of the last event constituting the alleged violation for which the counseling is requested, or not later than 3 years after such date in the case of a willful

violation of section 105.

APPLICABLE REMEDIES.--The remedies applicable to individuals who demonstrate a violation of a provision of sections 101 through 105 shall be such remedies as would be appropriate if awarded under paragraph (1) or (3) of section 107(a).

EXERCISE OF RULEMAKING POWER.--The provisions of subsections (b), (c), (d), and (e), except as such subsections apply with respect to section 309 of the Government Employee Rights Act of 1991 (2 U.S.C. 1209), are enacted by the Senate as an exercise of the rulemaking power of the Senate, with full recognition of the right of the Senate to change its rules, in the same manner, and to the same extent, as in the case of any other rule of the Senate. No Senate employee may commence a judicial proceeding with respect to an allegation described in subsection (b)(1), except as provided in this section.

SEVERABILITY.--Notwithstanding any other provision of law, if any provision of section 309 of the Government Employee Rights Act of 1991 (2 U.S.C. 1209), or of subsection (b)(1) insofar as it applies such section 309 to an allegation described in subsection (b)(1)(A), is invalidated, both such section 309, and subsection (b)(1) insofar as it applies such section 309 to such an allegation, shall have no force and effect, and shall be considered to be invalidated for purposes of section 322 of such Act (2 U.S.C. 1221).

DEFINITIONS.--As used in this section:

1. EMPLOYING OFFICE.--The term "employing office" means the office with the final authority described in section 301(2) of such Act (2 U.S.C. 1201(2)).

2. SENATE EMPLOYEE.--The term "Senate employee" means an employee described in subparagraph (A) or (B) of section 301(c)(1) of such Act (2 U.S.C. 1201(c)(1)) who has been employed for at least 12 months on other than a temporary or intermittent basis by any employing office.

SEC. 502. LEAVE FOR CERTAIN HOUSE EMPLOYEES.

- IN GENERAL.--The rights and protections under sections 102 through 105 (other than section 104(b)) shall apply to any employee in an employment position and any employing authority of the House of Representatives.
- ADMINISTRATION.--In the administration of this section, the remedies and procedures under the Fair Employment Practices Resolution shall be applied.
- DEFINITION.--As used in this section, the term "Fair Employment Practices Resolution" means rule LI of the Rules of the House of Representatives.

**TITLE VI--SENSE OF CONGRESS
SEC. 601. SENSE OF CONGRESS.**

- It is the sense of the Congress that:
 - The Secretary of Defense shall conduct a comprehensive review of current departmental policy with respect to the service of homosexuals in the Armed Forces;
 - Such review shall include the basis for the current policy of mandatory separation; the rights of all service men and women, and the effects of any change in such policy on morale, discipline, and military effectiveness;
 - The Secretary shall report the results of such review and consultations and his recommendations to the President and to the Congress no later than July 15, 1993;
 - The Senate Committee on Armed Services shall conduct (i) comprehensive

hearings on the current military policy with respect to the service of homosexuals in the military services; and (ii) shall conduct oversight hearings on the Secretary's recommendations as such are reported.

Approved February 5, 1993.

LEGISLATIVE HISTORY--H.R. 1(S. 5):
HOUSE REPORTS: No. 103-8, Pt. 1 (Comm. on Education and Labor) and Pt. 2 (Comm. on Post Office and Civil Service).

SENATE REPORTS: No. 103-3 accompanying S. 5 (Comm. on Labor and Human Resources).

CONGRESSIONAL RECORD, Vol. 139 (1993):

- Feb. 2, S. 5 considered in Senate.
- Feb. 3, considered in Senate; H.R. 1 considered and passed House.
- Feb. 4, H.R. 1 considered and passed Senate, amended, in lieu of S. 5. House concurred in Senate amendment.
- WEEKLY COMPILATION OF PRESIDENTIAL DOCUMENTS, Vol. 29 (1993):
- Feb. 5, Presidential remarks and statement.

連絡先： 内閣府男女共同参画局推進課

住 所： 〒100-8914

東京都千代田区永田町1-6-1

電 話： 03-5253-2111

F A X： 03-3592-0408

内閣府男女共同参画局HP： <http://www.gender.go.jp/>