

## 5. スウェーデン

### (1) スウェーデンの女性の活躍推進に係る取組の特徴等

#### ・ 基本法制等

- 1979年に男女雇用機会均等法が制定され、雇用上、性別を理由とした差別が禁止され、1991年の改正を経て、差別禁止が強化された。
- 2008年に男女雇用機会均等法を含め差別禁止に関する7つの法律が統合される形で差別法が制定され、性別・民族・年齢・性向等を理由とする差別を禁止した。
- 差別法に基づき、2009年に差別オンブズマンが設立され、企業等に対して、男女平等に関する法令遵守に対する監査を行い、差別法の実効性を確保している。

#### ・ 政治分野

- スウェーデンでは、法律によるクオータ制を採用していないが、各政党が自主的にクオータ制を導入している。スウェーデンの政党によるクオータは、政党綱領に定めをもつ場合と政党内の合意により推進する場合がある。
- 1972年に自由党が党の全ての機関と幹部会の要職の少なくとも40%は女性にするとの指針を定めた。これに追従する形で社会民主労働党や左翼党等、他の政党にもクオータ導入の流れが広がった。
- 1987年には、緑の党と左翼党が党綱領でクオータを規定し、その後、1993年に社会民主労働党等にも党綱領によるクオータが広がった。

#### ・ 行政分野

- 中央省庁においては、差別禁止法の導入（1980年）を契機として、組織にとって効率的な人材活用などの面で多様性が重要であることについて職員や職場の理解を深め、女性が昇進しやすくするための研修プログラム等を実施した。
- 1984年にジェンダー主流化戦略が策定され、2004年には、ジェンダー予算への取組が、政府の通常業務プロセスの一環として行われるようになった。

#### ・ 経済分野

- 1960年代の経済成長に伴う労働不足を解消するために、女性の労働参加を促す政策が1970年代以降行われた。
- 1971年、課税方式を夫婦単位から個人単位へと変更する税制改革が行われ、それまで家庭にいた女性が働きに出るインセンティブが与えられた。
- 一般保険法（1962年制定）・両親休暇法（1976年）が定められ、妊娠、出産、育児に関連する労働者の権利が保障されている。
- 各コミューンは、有償労働等に従事している全ての親を対象に、その子供に対して必要な保育サービスを提供する法的義務を負う等、保育環境を充実させている。