

(4) 行政分野

① 国⁹⁵

○採用・昇進に関する取組

スウェーデンの中央省庁においては、男女共同参画など多様性の推進は、三つの段階を経て展開されてきた。

第1段階として、差別禁止法の導入（1980年）を契機として、差別を禁止し男女の機会の均等を進めた。

第2段階として、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ていった。

第3段階として、多様な人材を採用・定着させ能力開発を行っていくための戦略的で長期的な取組を行っていくこととし、現在、女性が昇進を躊躇する状況を解消することなどを目的とした研修プログラムを実施している。

○ジェンダー主流化政策⁹⁶

ア. ジェンダー主流化政策の概要

ジェンダー主流化（Gender Mainstreaming）とは、その男女共同参画の真なる実現を目指すためには、政策決定過程やあらゆるレベルの政策及び社会システムを男女平等なものにすることを目指す試みをいう。ジェンダー主流化の概念は、1995年の第4回世界女性会議・北京宣言で明確化された。そこでは「あらゆるレベルにおいて・・・ジェンダー（社会的、文化的性差）に敏感な開発政策及びプログラムを含む政策及び計画を、女性の完全な参加を得て、立案、実施、監視することが必要である」とされている。

スウェーデン政府としては、1984年に初めてのジェンダー主流化戦略が策定され、「ジェンダーの視点を全ての政策分野に組み込み、それによって全ての意思決定が、女性・男性それぞれに及ぼし得る影響に基づき分析されるよう確保しなければならない」との方針が明確化された。また1994年に、議会において、ジェンダー主流化に関する決議（*Delad makt – Delat ansvar, Govt. Bill 1993/94*）が採択された。

ジェンダー主流化政策のうち「ジェンダー予算」の導入に向けた議論が、1980年代の後半より議会・政府レベルで行われるようになり、2002年には、「配分の均等化」（Equal Share; [原語] *Jämna Pengar*）というタイトルで、導入を図るための具体的な政府プロジェクトが立ち上げられた。

そして、2004年には、ジェンダー予算の推進に焦点を当てたジェンダー主流化推進のための6カ年行動計画（「2004-2009 ジェンダー主流化計画」（*The Plan for Gender Mainstreaming*））が策定・採択されたことなどを背景に、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。

⁹⁵ 人事院（2013）pp.68-70 参照。

⁹⁶ 内閣府（2011）3、pp.64-74 参照。

イ. ジェンダー主流化推進体制

f. スウェーデン政府内閣官房 (the Government Offices)

スウェーデン政府の内閣官房には、「男女平等局」(Division for Gender Equality) という部局が設置されており、同局が男女平等推進策を扱っており、同局は 2010 年までジェンダー政策の主管省庁であった「統合・男女平等省」を支援する役割を担っていた。

g. 統合・男女平等省 (Ministry of Integration and Gender Equality)

2010 年末まで、スウェーデン政府には、男女平等政策の主管省庁として「統合と男女平等省」(Ministry of Integration and Gender Equality) という独立した省庁が設置されており、同省が、男女平等政策の全体的な調整役を担っていたが、2011 年には「統合と男女平等省」は廃止された。これにより、ジェンダー問題に係る所掌事務は教育・研究省に移管された。

○政府の女性公務員の状況

1973 年から 1990 年あたりまで政府の女性公務員数はほぼ横ばいであり、主に地方自治体の女性公務員数が増加している (図 5-1)。1990 年から政府の女性公務員が減少しているが (表 5-1、図 5-1)、1990 年代に行われていた公共事業が営利事業に転換されたこと、職員削減が行われたことが理由である⁹⁷。

また、2012 年の政府における女性比率は 51%であるのに対して、政府における管理職の女性比率は約 44%であり (表 5-1、表 6)、男性と対等な割合ではないが、管理職へ昇進する女性の割合は高いことがうかがえる。

表 5-1 政府の男女別公務員数 (単位：千人)・女性比率 (%)

政府	年	1992	1995	2000	2005	2012	2013
	男性	207.3	144.7	124	116.7	114	116
	女性	155.1	101.4	94.4	109.9	119.6	121.3
	合計	362.4	246.1	218.4	226.6	233.6	237.3
	女性比率	43	41	43	48	51	51

(出典) スウェーデン中央統計局 (Statistics Sweden)、労働力調査 (Labour market) を参照の上、損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント(株)にて作成。

⁹⁷ Statistics Sweden(2014)参照。

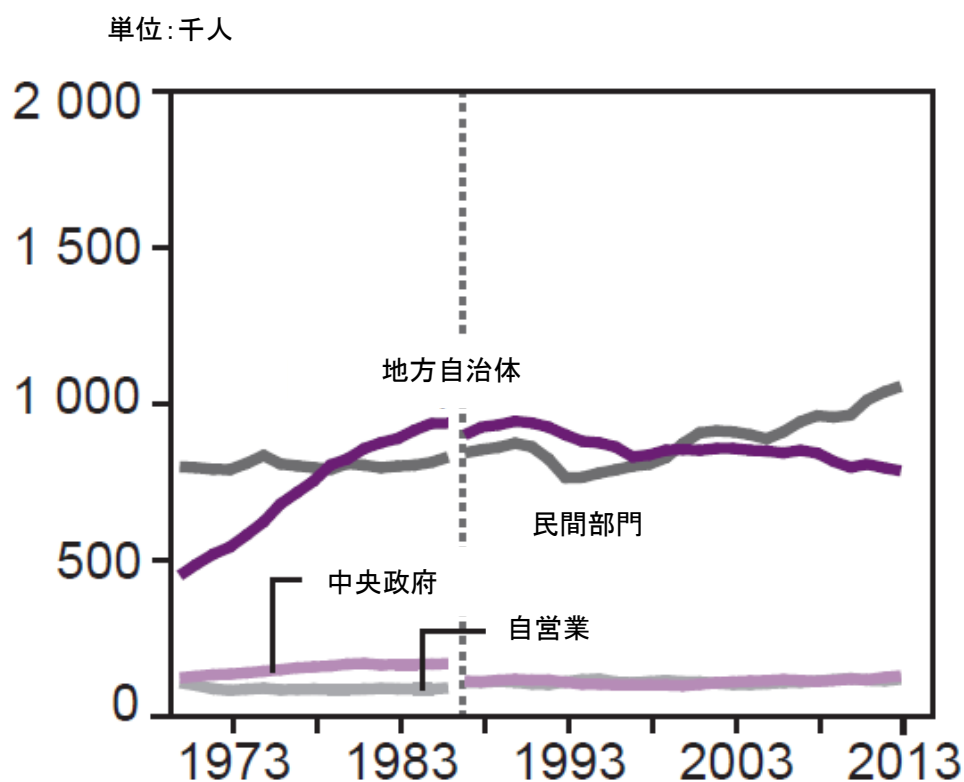
② 地方

○地方の女性公務員の状況

1970年代から1980年代半ばまで、地方自治体の女性公務員数が急激に伸びている(図5-1)。この時期は、1960年代以降のスウェーデンの経済発展に伴う労働者不足を解消するために、労働市場への女性の参入のための施策が数多く実施されていた時期にあたる(5) 経済分野を参照)。

1990年代以降、コミューン・県ともに女性公務員数に大きな変化はなく(図5-1)、女性比率も78%前後の高水準を維持している(表5-2)。

2012年のコミューン・県における公務員の女性比率は各78%・79%であるのに対して(表5-2)、コミューン・県における管理職の女性比率は各67%・73%であり(表5-3)、どちらも男性と対等な割合ではないが、管理職へ昇進する女性の割合は高いことがうかがえる。



(出典) スウェーデン中央統計局 (Statistics Sweden) 「スウェーデンの女性と男性 (Women and men in Sweden)」(2014)の「1970年から2013年までの部門別女性被雇用者数(年齢20歳から65歳)」グラフ(p.56)を引用。

図5-1 公共・民間部門別の女性人数の推移

表 5-2 地方の男女別公務員数（単位：千人）・女性比率（％）

	年	1992	1995	2000	2005	2012	2013
コミュニティ	男性	169.4	158.3	160.8	170.7	169.3	172.2
	女性	598.9	598.8	596.4	612.8	615.9	617.8
	合計	768.3	757.1	757.2	783.5	785.2	790
	女性比率	78	79	79	78	78	78
県	男性	59.4	45.3	43.9	46.6	49	50.3
	女性	253.2	193.1	174.3	183.1	184.5	185.3
	合計	312.6	238.4	218.2	229.7	233.5	235.6
	女性比率	81	81	80	80	79	79

（出典）スウェーデン中央統計局（Statistics Sweden）、労働力調査（Labour market）を参照の上、損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント㈱にて作成。

表 5-3 公共部門の管理職の人数・男女比率（2012 年）

部門	人数(人)		性別分布(%)	
	女性	男性	女性	男性
公共部門	29,200	15,500	65	35
政府	2,500	3,200	44	56
コミュニティ	20,000	98,00	67	33
県	6,600	2,500	73	28

（出典）スウェーデン中央統計局（Statistics Sweden）、スウェーデンの女性と男性（Women and men in Sweden）（2014）を参考の上、損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント㈱にて作成。