

(6) 女性の活躍推進に向けた取組事例

① 地方公共団体における取組

○男女平等賞 2014（ウメオ）（Umeå kommuns jämställdhetspris）¹⁰⁶

スウェーデン北部のヴェステルボッテン県にある都市であるウメオは、男女平等を推進する企業を表彰する制度を設けている。表彰する企業の選定にあたっては、役員の女性比率向上、権限の男女間における適切な分配、男女平等の視点を加味した事業活動などに着目している。

○仕事における男女平等促進のための居住者向け研修会の開催（カールスタード）^{107 108}

スウェーデンのヴェルムランド地方ヴェルムランド県の県都であるカールスタードでは、各職場におけるジェンダー主流化、男女平等を実現するために、研修会が開催されている。同研修会では、住民に対して、スウェーデンにおける男女平等の目標、ジェンダー論、男女平等に関する知識などを統計値とともに提供するなどの啓蒙活動を行っている（2001年から2006年まで実施）。

② 企業における取組事例

○スカンディア（Skandia、業種：金融、設立：1855年）における取組¹⁰⁹

a. 育児休業中の従業員への施策

育児休業中の所得保障として賃金の90%を6カ月間支払う制度がある。

b. 就労時間・就労場所

フレックスタイム、パートタイム、テレワークなど柔軟な就労のための措置がある。管理職に対しても、仕事上の職務と家庭での責務を調整できるようにパートタイム就労の機会を用意している。

c. 昇進・昇格

女性を管理職へ積極的に登用するための施策が設けられている。女性スタッフを対象とした、管理職に昇進するためのトレーニング・プログラムが提供されている。例えば、女性スタッフを対象として、トレーニング・プログラムや管理職のポストが用意されている。また、女性マネジャーのためのトレーニング・プログラム（ASTEP）がある。

従業員は、Ruter Dam が主催する12カ月間の管理職研修プログラムへ派遣される。Ruter Dam とは、大企業においてより多くの女性が上級の管理職に就くことを目的として設立されたスウェーデンの基金である。

d. 女性の職域拡大に関する施策

社内のすべての作業チームや管理職層、職位について、男性と女性の割合が定期的に確認され、そのバランスについて具体的な目標が定められている。

¹⁰⁶ ウメオのウェブページ (<http://www.umea.se/umeakommun.4.1821d6e811c67c7e79580004672.html>, アクセス日：2015年3月3日) 参照。

¹⁰⁷ Swedish Association of Local Authorities and Regions (2008) p.28.参照。

¹⁰⁸ カールスタードのウェブページ (<http://karlstad.se/>, アクセス日：2015年3月3日) 参照。

¹⁰⁹ 北澤 (2010) pp.51-52 参照。

e.取組の効果

同社の北欧企業における女性管理職比率は 1999 年には 20%未満であった、2009 年には 46%へ上昇した。

○ボリデン（BolidenAB、業種：資源産業、設立：1931年）における取組¹¹⁰¹¹¹

産業協議会（industrirådet）¹¹²が、企業の実施する男女平等に関する好取組に対して、男女平等賞を授与しており、ボリデンは同賞を受賞している。

ボリデンでは、鉱山や溶鉱炉などで積極的に女性を登用し、給与体系、配置、育休取得について徹底した男女平等主義（父親の育休取得をいち早く奨励する等）を採用するなどの取組が行われている（2013年受賞）。

2005年から2012年にかけて、採掘現場での女性の割合は10%から28%へ、技術者は16%から22%と向上している。

¹¹⁰ ボリデンが男女平等賞を受賞したことについて紹介されている

(http://www.svemin.se/nyhetsrum/nyheter/2013/boliden-far-industrins-jamstalldhetspris-2013_1 , アクセス日：2015年3月3日)。

¹¹¹ ボリデンのウェブページ (<http://www.boliden.com/> , アクセス日：2015年3月3日) 参照。

¹¹² 産業協議会のウェブページ (<http://www.industriradet.se/> , アクセス日：2015年3月3日) 参照。