

CLAIR REPORT No.510

英国における男女平等施策 ～日本・北欧諸国との比較を交えて～

Clair Report No.510 (March 23, 2020)

(一財) 自治体国際化協会 ロンドン事務所



一般財団法人

自治体国際化協会

「CLAIR REPORT」の発刊について

当協会では、調査事業の一環として、海外各地域の地方行財政事情、開発事例等、様々な領域にわたる海外の情報を分野別にまとめた調査誌「CLAIR REPORT」シリーズを刊行しております。

このシリーズは、地方自治行政の参考に資するため、関係の方々に地方行財政に係わる様々な海外の情報を紹介することを目的としております。

内容につきましては、今後とも一層の改善を重ねてまいりたいと存じますので、御叱責を賜れば幸いに存じます。

本誌からの無断転載はご遠慮ください。

問い合わせ先

〒102-0083 東京都千代田区麴町 1-7 相互半蔵門ビル

(一財)自治体国際化協会 総務部 企画調査課

TEL: 03-5213-1722

FAX: 03-5213-1741

E-Mail: webmaster@clair.or.jp

はじめに

2015年9月、国連サミットにおいて、SDGs（持続可能な開発目標）が採択され、その17の目標の一つに、男女平等と女性のエンパワーメントの実現が盛り込まれた。男女格差問題は世界共通の課題として、途上国のみならず先進国も含め全ての国がその格差をなくすために様々な施策に取り組んでいる。

世界経済フォーラム（World Economic Forum）が毎年発表している世界各国の男女平等の度合いを指数化した報告書「Global Gender Gap Report 2020」では、日本は過去最低の順位となり、先進国の中で最低水準となった。一方、英国は例年上位に入っているものの、階級社会の歴史の名残や男女の賃金格差など多くの課題があり、北欧諸国やその他欧州諸国と比べるとやや遅れをとっているのが現状である。その点において、英国も日本も男女平等社会の実現に向けて共通の課題を抱えており、格差是正の取組を推進している最中にある。

しかしながら、英国と日本ではまだ大きな差があり、英国における女性議員数やビジネス界・産業界への女性の進出度は、日本をはるかに上回っている。英国は1975年の性差別禁止法の制定以降、男女格差の解消に向けた様々な施策に取り組んできており、それを推進してきた法体系や社会システムなど日本が学ぶことは多い。

そこで、本レポートでは、英国における男女平等を取り巻く状況、歴史的背景、地方自治体等における具体的な事例を紹介するとともに、北欧諸国における制度や事例の考察により、今後、日本が男女平等社会を目指す上での課題を紐解いていく。

また、本レポートで紹介している英国や北欧諸国における男女平等施策が、日本の男女格差解消に取り組む地方自治体、各種団体の参考になれば、幸いである。

（一財）自治体国際化協会 ロンドン事務所長
鈴木 康之

目次

はじめに.....	1
第1節 各国の現状.....	5
各国の分析.....	6
1 英国.....	6
2 日本.....	7
3 北欧諸国（ノルウェー・フィンランド・スウェーデン）.....	9
4 比較分析.....	12
第2節 日本における男女平等施策.....	13
1 男女平等に向けた取組の歴史.....	13
2 男女平等の現状と課題.....	13
3 地方自治体による取組.....	17
第2章 英国における男女平等施策.....	17
第1節 男女平等に向けた取組.....	17
1 歴史的背景.....	17
2 男女平等参画を担う公的機関.....	18
第2節 男女平等の現状と課題.....	19
1 議員数.....	19
（1）国会議員.....	19
（2）地方議員.....	21
2 地方公務員数.....	23
3 賃金格差.....	25
4 育児.....	26
（1）男女雇用率と育児の影響.....	26
（2）育児制度の変遷.....	27
（3）育児制度の利用状況と今後の課題.....	29
第3節 地方自治体における男女平等施策.....	30
（1）グレーター・ロンドン・オーソリティー.....	30
（2）バーキング・アンド・ダゲナム特別区.....	31
第3章 北欧諸国における男女平等施策.....	32
第1節 ノルウェーにおける男女平等施策.....	33
1 歴史.....	33
2 クォーター制.....	33
3 育児休暇制度.....	34
4 オンブッド.....	35
第2節 スウェーデンにおける男女平等施策.....	35
1 歴史.....	35

2	女性の政治参画	36
3	フェミニスト政策.....	37
3	地方自治体における男女平等施策	37
	総括.....	41
	おわりに.....	42
	参考文献.....	43

概要

内閣府男女共同参画局は日本の男女平等社会の実現のため、具体的な成果目標を設定した男女共同参画基本計画を策定しており、施策の総合的かつ計画的な推進を図ってきた。成果目標の到達に向けて、官民の積極的な取組が行われてきたものの、現時点においては、女性の参画が進んでいる分野もある一方で、政治分野や経済分野など参画が遅れている分野も多く、男女平等社会の達成にはほど遠い状況にある。

そこで、本レポートでは、なぜ日本の男女共同参画は進まないのか、その原因を研究しながら、英国における男女平等を取り巻く状況、歴史的背景、地方自治体等における具体的な事例を紹介するとともに、北欧諸国との比較を交えた考察を行うことで、日本が今後、男女平等社会を実現する上での課題を紐解いていく。

具体的には、第1章では、世界経済フォーラムの報告書「Global Gender Gap Report 2020」を基に、世界各国における男女平等格差の現状、特に英国、日本、北欧諸国それぞれに焦点を当てて比較・分析する。また、日本における男女平等施策の現状と課題を検討する。第2章では、英国における男女平等の思想にある時代背景やその根幹にある法律について紹介するとともに、分野ごとの現状分析を行いながら英国にとっての今後の課題を検討する。また、英国の自治体等における具体的な取組事例をいくつか紹介する。最後に、第4章では、幣所の所管国であるノルウェーとスウェーデンを中心に、男女平等先進国である北欧諸国における歴史的背景や男女平等参画制度、都市の取組事例を紹介する。

なお、本レポートでは特に明示のない限り、イングランドを指して英国と表現することとする。

第1章 世界各国における男女格差の状況

第1節 各国の現状

世界経済フォーラム（World Economic Forum）は、世界各国の男女平等の度合いを指数化したジェンダーギャップ指数を毎年ランキング形式で公表している。この指数は、経済、教育、保健、政治の4分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示している。

2019年12月、2020年度のジェンダーギャップ指数「Global Gender Gap Report 2020¹」が公表された（下図表1）。ランキングの上位は例年通り、ノルウェー、フィンランド、スウェーデンなど北欧諸国が占めており、また、アイスランドは11年連続で首位となっている。英国は昨年の15位から21位に後退したものの、153カ国の中では依然、上位に入っている。一方で、日本は前年の110位から順位を落とし、過去最低の121位となった。これは先進国では最低水準となっており、中国や韓国などアジア主要国と比べても低いのが現状である。

＜図表1 上位国及び主要国の順位＞

順位	国名	スコア	分野別							
			経済分野		教育分野		保健分野		政治分野	
			順位	スコア	順位	スコア	順位	スコア	順位	スコア
1	アイスランド	0.877	2	0.839	36	0.999	123	0.968	1	0.701
2	ノルウェー	0.842	11	0.798	31	1	95	0.972	2	0.598
3	フィンランド	0.832	18	0.788	1	1	56	0.977	5	0.563
4	スウェーデン	0.820	16	0.790	59	0.996	117	0.969	9	0.525
5	ニカラグア	0.804	81	0.671	1	1	1	0.980	3	0.565
6	ニュージーランド	0.799	27	0.753	1	1	109	0.970	13	0.474
7	アイルランド	0.798	43	0.732	47	0.998	113	0.970	11	0.493
8	スペイン	0.795	72	0.681	43	0.998	93	0.972	8	0.527
9	ルワンダ	0.791	79	0.672	114	0.957	90	0.973	4	0.563
10	ドイツ	0.787	48	0.723	103	0.972	86	0.973	12	0.477
15	フランス	0.781	65	0.691	1	1	78	0.974	15	0.459
19	カナダ	0.772	30	0.751	1	1	105	0.971	25	0.365
21	英国	0.767	58	0.704	38	0.999	112	0.970	20	0.396
53	アメリカ	0.724	26	0.756	34	1	70	0.976	86	0.164
76	イタリア	0.707	117	0.595	1	1	1	0.980	44	0.267
106	中国	0.676	91	0.651	100	0.973	153	0.926	95	0.154
108	韓国	0.672	127	0.555	101	0.973	1	0.980	79	0.179
121	日本	0.652	115	0.598	91	0.983	40	0.979	144	0.049
	世界平均	0.686		0.588		0.961		0.957		0.247

【出典：世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report 2020」に基づき筆者作成】

世界全体での男女格差は昨年度よりわずかに改善し、0.686となったが、現在の進捗度では完全な男女平等（gender parity）達成までにはあと99.5年かかるとされている。分野別では、世界全体の女性議員数が増えたことで、政治分野が改善した。これが今年度の世界全体の格差縮小の主な要因とされているが、男女平等の達成率は0.247と

¹ http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

最も低い水準である。一方で、教育及び保健分野は完全な男女平等がほぼ達成されており、それぞれ 0.961 と 0.957 となっている。また、経済分野は昨年度よりわずかに格差が広がっており、0.588 に留まっている。

各国の分析

以下では、Global Gender Gap Report 2020 を基に、英国、日本、北欧諸国（ノルウェー・フィンランド・スウェーデン）に焦点を当て、より具体的に比較分析する。

なお、各国のジェンダーギャップ指数の算出には、以下の 4 分野 14 項目の男女平等率から判断し、順位付けされている。

分野	項目
経済（5 項目）	①労働市場参加率 ②同一職での賃金格差 ③収入格差 ④管理職の男女比 ⑤専門職・技術職の男女比
教育（4 項目）	①識字率 ②初等教育進学率 ③中等教育進学率 ④高等教育進学率
健康（2 項目）	①出生時の男女比 ②健康寿命
政治（3 項目）	①議会の男女比 ②閣僚の男女比 ③首相の男女比（過去 50 年間）

1 英国

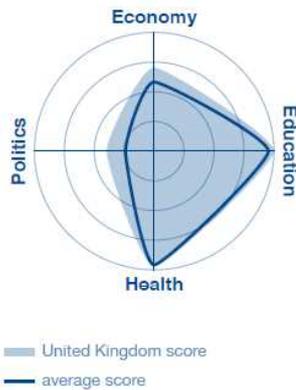
英国は 2006 年時点では 9 位であったが、その後順位を落とし、昨年度は 15 位、今年度はさらに 21 位と下降傾向にある。しかし、全ての分野において平均値を上回っており、世界全体のランキングとしては、いまだ上位を保っている。分野別では政治分野が最も高い順位で 20 位、項目別では首相の男女比（過去 50 年間）が全項目の中で最も高い 7 位となっている。経済分野では、管理職の男女比が最も高く 47 位、収入格差が最も低く 102 位となっている。

なお、教育及び健康分野については、各国のスコアが拮抗しているため順位が低くなっているが、0.999 と 0.970 であり、どちらも完全平等の 1 に近い数値となっている。教育及び健康分野を除くと、経済分野の同一職での賃金格差と収入格差が全体で最も低い順位となっている。

United Kingdom

rank **21**
out of 153 countries

score **0.767**
0.00 = imparity
1.00 = parity



	2006 score	2020 score
Global Gender Gap Index	9 0.736	21 0.767
Economic participation and opportunity	37 0.664	58 0.704
Educational attainment	1 1.000	38 0.999
Health and survival	63 0.974	112 0.970
Political empowerment	12 0.307	20 0.396

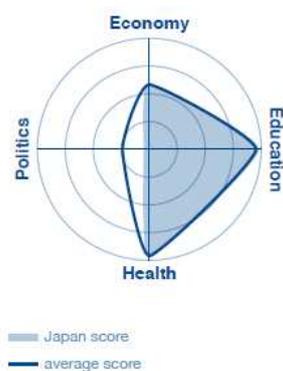
	rank	score	avg	female	male	f/m	
Economic participation and opportunity	58	0.704	0.582				
Labour force participation rate, %	49	0.886	0.661	72.8	82.2	0.89	
Wage equality for similar work, 1-7 (best)	76	0.642	0.613	-	-	4.49	
Estimated earned income, int'l \$ 1,000	102	0.562	0.499	29.1	51.8	0.56	
Legislators, senior officials and managers, %	47	0.569	0.356	36.3	63.7	0.57	
Professional and technical workers, %	71	0.990	0.756	49.8	50.3	0.99	
Educational attainment	38	0.999	0.954				
Literacy rate, %	1	1.000	0.899	99.0	99.0	1.00	
Enrolment in primary education, %	88	0.997	0.757	99.4	99.6	1.00	
Enrolment in secondary education, %	1	1.000	0.954	97.2	97.0	1.00	
Enrolment in tertiary education, %	1	1.000	0.931	69.4	51.0	1.36	
Health and survival	112	0.970	0.958				
Sex ratio at birth, %	1	0.944	0.925	-	-	0.95	
Healthy life expectancy, years	123	1.028	1.034	72.9	70.9	1.03	
Political empowerment	20	0.396	0.239				
Women in parliament, %	36	0.471	0.298	32.0	68.0	0.47	
Women in ministerial positions, %	76	0.277	0.255	21.7	78.3	0.28	
Years with female/male head of state (last 50)	7	0.410	0.190	14.5	35.5	0.41	

2 日本

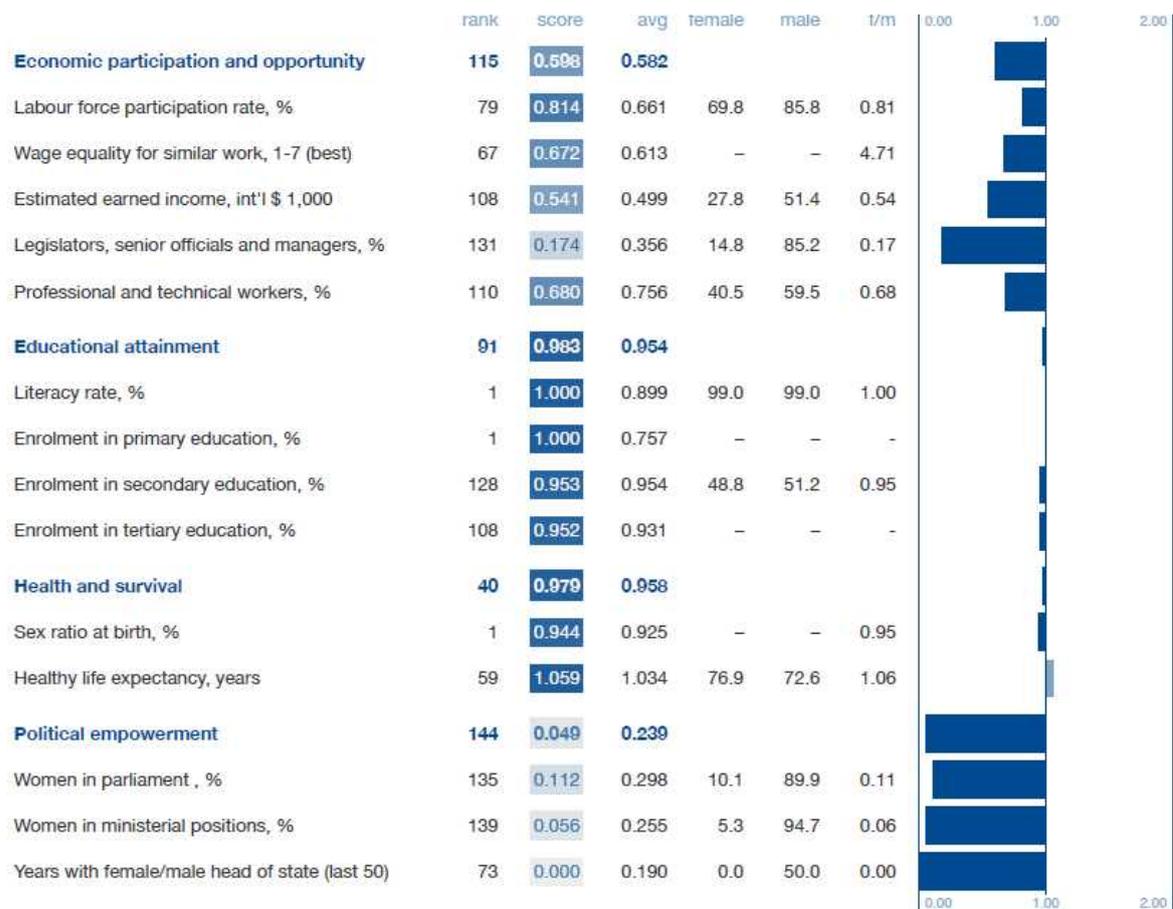
日本は昨年度 110 位から 121 位となり、過去最低の順位となった。分野別では、経

済、教育、健康分野が全てほぼ世界平均であるのに対し、政治分野が 0.049 と著しく低いスコアとなっている。項目別では、閣僚の男女比 139 位、議会の男女比 135 位が最も低い順位となっており、日本における女性の政治参画の遅れが際立っている。続いて、経済分野では、管理職の男女比が 5 項目の中で最も低い 131 位となっており、項目別では閣僚の男女比、議会の男女比に次いで 3 番目に低い順位となっている。

なお、首相の男女比（過去 50 年間）については、日本において女性首相はいまだ誕生していないことからスコアは 0 となっている。



	2006 score		2020 score	
Global Gender Gap Index	80	0.645	121	0.652
Economic participation and opportunity	83	0.545	115	0.598
Educational attainment	60	0.986	91	0.983
Health and survival	1	0.980	40	0.979
Political empowerment	83	0.067	144	0.049



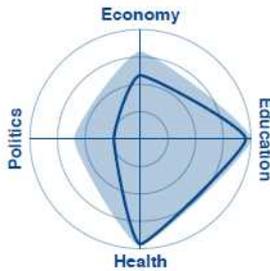
3 北欧諸国（ノルウェー・フィンランド・スウェーデン）

北欧諸国は 2006 年の調査開始当時から順位に変動がなく例年、上位を独占している。経済分野では、3 か国全てにおいて専門職・技術職の男女比が完全平等となっている。政治分野では、3 か国とも世界平均を大幅に上回っている。項目別では、ノルウェーでは首相の男女比（過去 50 年間）が 5 位、フィンランドでは議会の男女比が 7 位、スウェーデンでは閣僚の男女比が 1 位となっており、それぞれ高い水準を保っている。

Norway

rank
out of 163 countries **2**

score
0.00 = parity
1.00 = parity **0.842**



— Norway score
— average score

Global Gender Gap Index

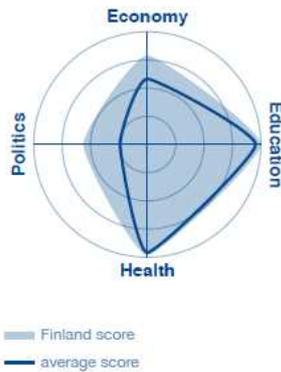
	2006 score	2020 score
Global Gender Gap Index	2 0.799	2 0.842
Economic participation and opportunity	11 0.729	11 0.798
Educational attainment	15 1.000	31 1.000
Health and survival	61 0.975	95 0.972
Political empowerment	2 0.494	2 0.598

	rank	score	avg	female	male	f/m	
Economic participation and opportunity	11	0.798	0.582				
Labour force participation rate, %	16	0.949	0.661	75.2	79.2	0.95	
Wage equality for similar work, 1-7 (best)	19	0.745	0.613	—	—	5.21	
Estimated earned income, int'l \$ 1,000	12	0.791	0.499	58.4	73.8	0.79	
Legislators, senior officials and managers, %	54	0.553	0.356	35.6	64.4	0.55	
Professional and technical workers, %	1	1.000	0.756	52.6	47.4	1.11	
Educational attainment	31	1.000	0.954				
Literacy rate, %	1	1.000	0.899	99.0	99.0	1.00	
Enrolment in primary education, %	75	0.999	0.757	99.8	99.9	1.00	
Enrolment in secondary education, %	1	1.000	0.954	95.6	95.6	1.00	
Enrolment in tertiary education, %	1	1.000	0.931	98.7	66.3	1.49	
Health and survival	95	0.972	0.958				
Sex ratio at birth, %	1	0.944	0.925	—	—	0.95	
Healthy life expectancy, years	106	1.035	1.034	74.3	71.8	1.03	
Political empowerment	2	0.598	0.239				
Women in parliament, %	14	0.690	0.298	40.8	59.2	0.69	
Women in ministerial positions, %	15	0.727	0.255	42.1	57.9	0.73	
Years with female/male head of state (last 50)	5	0.462	0.190	15.8	34.2	0.46	

Finland

rank **3**
out of 163 countries

score **0.832**
0.00 = parity
1.00 = parity

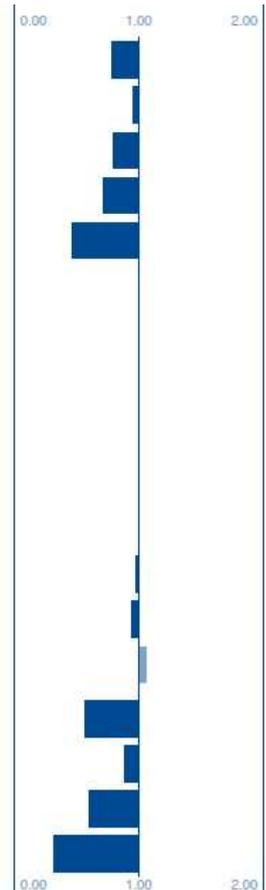


Global Gender Gap Index

Economic participation and opportunity
 Educational attainment
 Health and survival
 Political empowerment

	2006 score	2020 score
3	0.796	3 0.832
8	0.734	18 0.788
18	0.999	1 1.000
1	0.980	56 0.977
3	0.470	5 0.563

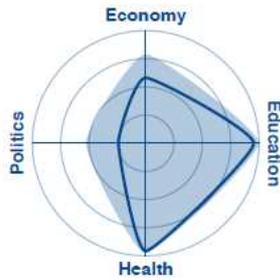
	rank	score	avg	female	male	f/m	
Economic participation and opportunity	18	0.788	0.582				
Labour force participation rate, %	13	0.959	0.661	75.1	78.3	0.96	
Wage equality for similar work, 1-7 (best)	9	0.798	0.613	-	-	5.58	
Estimated earned income, int'l \$ 1,000	33	0.720	0.499	34.7	48.2	0.72	
Legislators, senior officials and managers, %	77	0.467	0.356	31.8	68.2	0.47	
Professional and technical workers, %	1	1.000	0.756	52.1	47.9	1.09	
Educational attainment	1	1.000	0.954				
Literacy rate, %	1	1.000	0.899	99.0	99.0	1.00	
Enrolment in primary education, %	1	1.000	0.757	98.8	98.5	1.00	
Enrolment in secondary education, %	1	1.000	0.954	96.4	95.8	1.01	
Enrolment in tertiary education, %	1	1.000	0.931	95.8	81.0	1.18	
Health and survival	56	0.977	0.958				
Sex ratio at birth, %	1	0.944	0.925	-	-	0.96	
Healthy life expectancy, years	70	1.053	1.034	73.5	69.8	1.05	
Political empowerment	5	0.583	0.239				
Women in parliament, %	7	0.887	0.298	47.0	53.0	0.89	
Women in ministerial positions, %	20	0.600	0.255	37.5	62.5	0.60	
Years with female/male head of state (last 50)	12	0.316	0.190	12.0	38.0	0.32	



Sweden

rank **4**
out of 163 countries

score **0.820**
0.00 = parity
1.00 = parity



— Sweden score
— average score

	2006 score	2020 score
Global Gender Gap Index	1 0.813	4 0.820
Economic participation and opportunity	9 0.731	16 0.790
Educational attainment	23 0.999	59 0.996
Health and survival	70 0.973	117 0.969
Political empowerment	1 0.550	9 0.525

	rank	score	avg	female	male	f/m
Economic participation and opportunity	16	0.790	0.582			
Labour force participation rate, %	14	0.955	0.661	81.0	84.8	0.96
Wage equality for similar work, 1-7 (best)	50	0.694	0.613	-	-	4.86
Estimated earned income, int'l \$ 1,000	15	0.769	0.499	39.0	50.8	0.77
Legislators, senior officials and managers, %	35	0.628	0.356	38.6	61.4	0.63
Professional and technical workers, %	1	1.000	0.756	52.1	47.9	1.09
Educational attainment	59	0.996	0.954			
Literacy rate, %	-1	1.000	0.899	99.0	99.0	1.00
Enrolment in primary education, %	103	0.994	0.757	98.1	98.7	0.99
Enrolment in secondary education, %	106	0.997	0.954	99.5	99.8	1.00
Enrolment in tertiary education, %	1	1.000	0.931	82.1	52.7	1.56
Health and survival	117	0.969	0.958			
Sex ratio at birth, %	112	0.943	0.925	-	-	0.94
Healthy life expectancy, years	127	1.027	1.034	73.4	71.5	1.03
Political empowerment	9	0.525	0.239			
Women in parliament, %	6	0.897	0.298	47.3	52.7	0.90
Women in ministerial positions, %	1	1.000	0.255	54.5	45.5	1.20
Years with female/male head of state (last 50)	73	0.000	0.190	0.0	50.0	0.00

4 比較分析

各国で共通しているのが、教育及び健康分野での大きな差がないことである。どの

国においても完全な男女平等がほぼ達成されており、スコアが1に近い数値となっている。一方で、ランキングに最も影響があるのが、スコアの差が出やすい経済及び政治分野である。

政治分野では、北欧諸国ほどの国もスコアが非常に高く、3か国とも項目のいずれかでトップ10に入っている。また、英国においても、政治分野が総合ランキングを唯一上回っている分野である。それに対して、日本の政治分野は各分野の中でも最も低い。特に対照的なのは、日本の項目で最も低いのが閣僚の男女比（139位）であるのに対し、スウェーデンでは最も高い項目（1位）となっている。

経済分野では、英国の管理職の男女比（47位）がノルウェー（54位）やフィンランド（77位）を上回っている。一方で、日本の管理職の男女比は経済分野で最も低い項目（131位）となっている。

第2節 日本における男女平等施策

1 男女平等に向けた取組の歴史

日本において女性の参政権が認められたのは、第二次世界大戦後の1945年である。その後、女性への差別をなくそうという社会の動きが少しずつ強まり、1975年に女性教師や看護師などを対象とした「育児休業法」が成立し、1985年になってようやく雇用に関する男女の不平等をなくすための「男女雇用機会均等法」が成立した。また、1999年には、男女共同参画社会の実現に向け、国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、「男女共同参画社会基本法」が成立した。

近年では、2014年に女性の力が十分に発揮され、日本社会の活性化につながるよう、内閣に「すべての女性が輝く社会づくり本部」が設置された。2015年には、女性が働きやすい環境づくりを企業に求める「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定（2019年改正）された。また、2016年及び2017年には育児・介護休業法の改正により、休業期間の延長などその範囲が拡充されたほか、男女雇用機会均等法も改正され、妊娠や出産等を理由にしたハラスメントの防止措置が義務化された。さらに、2018年には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行され、共同参画推進のための必要な施策の策定・実施が国及び地方公共団体の責務となった。

このように、日本では男女共同参画社会の実現のため、あらゆる分野における男女平等に向けた施策や法律が整備され、行政（国、地方公共団体）及び国民がそれぞれの役割を果たすべく協力がなされてきた。

2 男女平等の現状と課題

内閣府は、男女共同参画社会基本法に基づき、2000年に第1次基本計画を策定して以来、第4次まで策定してきた²。2015年に定めた第4次男女共同参画基本計画（以

² 第5次基本計画の策定に向け専門調査会を実施中（2020年11月時点）。

下、「第4次計画」という。) ³では、令和7年度末までの基本的な方針並びに令和2年度末までを見通した施策の基本的方向及び具体的な取組を掲げている。

＜第4次男女共同参画基本計画における基本的方向と具体的な取組＞

基本的方向	分野
I あらゆる分野における女性の活躍	男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	政策・方針決定過程への女性の参画拡充
	雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和
	地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進
	科学技術・学術における男女共同参画の推進
II 安全・安心な暮らしの実現	生涯を通じた女性の健康支援
	女性に対するあらゆる暴力の根絶
	貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備
III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
	教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進
	男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立
	男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献
IV 推進体制の整備・強化	—

前述（第1節の1を参照）のとおり、世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数で日本が過去最低の順位となり、主要国に比べ大幅に遅れをとっている主な原因として、政治分野（閣僚・議会の男女比）と経済分野（管理職の男女比）のスコアが特に低かったことが挙げられる。

内閣府が実施した令和元年度の世論調査⁴では、政治の場における男女の地位の平等感について、平等と回答した人は全体の14.4%であり、男性が優遇されていると回答した人は全体の79%にも上った。また、女性が増える方がよいと思う職業や役職について、国会議員・地方議会議員が最も多く、次いで企業の管理職、閣僚・自治体の首長という結果であった。さらに、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識調査では、63.4%の女性が反対と回答しており、働き方が多様化した現代では、女性も社会進出することへの意欲があり、必ずしもそのような日本の古き慣習が根強く残っているわけではないと考えられる。

この点について、第4次計画においても、今後の施策として基本的方向Iの分野に「政策・方針決定過程への女性の参画拡充」が盛り込まれている。具体的な内容としては、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割

³ https://www.gender.go.jp/about/danjo/basic_plans/4th/index.html

⁴ <https://survey.gov-online.go.jp/r01/r01-danjo/4.html>

合が、少なくとも 30%程度となるよう努力し」、「積極的な女性の採用・登用を進め、国民の機運を更に高めていくべき」としている。また、「民主主義社会では、男女が政治的意思決定過程に積極的に参画し共に責任を担うとともに、多様な意思が政治や社会の政策・方針決定に公平・公正に反映され、均等に利益を享受することができなければならない」、「特に政治分野における女性の参画拡大は重要である」としている。

内閣府は、これら各分野に期限付きの成果目標を設定しており、その動向を随時公表している。以下、図表 2 は、「政策・方針決定過程への女性の参画拡充」における成果目標を一部抜粋したものである。

<図表 2 第 4 次男女共同参画基本計画における成果目標の達成状況（抜粋）⁵>

⁵ 第 4 次男女共同参画基本計画における成果目標の動向（令和 2 年 7 月 31 日時点）及び令和元年度女性の政策・方針決定参画状況調べを基に作成。

<https://www.gender.go.jp/about/danjo/seika/shihyo/index.html>

<https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sankakujokyo/2019/index.html>

<https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sankakujokyo/pdf/201120.pdf>

項目		目標値(令和2年度)※	最新値
国会議員(衆議院)に占める女性の割合		—	9.9% (令和元年)
国会議員(参議院)に占める女性の割合		—	22.9% (令和元年)
国家公務員の各役職に占める女性の割合			
	本省課室長相当職	7%	5.9% (令和2年)
	指定職相当	5%	4.4% (令和2年)
都道府県議会議員に占める女性の割合		—	10% (平成30年)
市区議会議員に占める女性の割合		—	15.3% (平成30年)
都道府県職員の各役職に占める女性の割合			
	本庁課長相当職	15%	12.2% (令和2年)
	本庁部局長・次長相当	10%	7.0% (令和2年)
市町村職員の各各役職に占める女性の割合			
	本庁課長相当職	20%	17.8% (令和2年)
	本庁部局長・次長相当	10%	10.1% (令和2年)
民間企業の雇用者に占める女性の割合			
	課長相当職	15%	11.4% (令和元年)
	部長相当職	10%	6.9% (令和元年)

※目標値が無記入の項目は参考指標であり、成果目標には含まれていない。

これら項目は令和2年度までの成果目標として平成27年に設定されたが、最新値のとおり、1項目を除き全ての項目において目標値に届いておらず、達成状況は芳しくない。女性の社会進出を促進するためにも、女性の働きやすい環境作りや法整備などより一層の改革が求められている。

3 地方自治体による取組

男女共同参画社会の実現には、地域における取組が不可欠であり、国は地方自治体に対し関連施策の一層の推進、情報共有、研修機会の提供、助言などを行うことで、地方自治体等との連携強化を図りながら一体となって取組んでいる。

内閣府の年次調査「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況⁶⁾」によれば、平成31年4月1日時点で、千葉県を除く46都道府県・全政令指定都市において、男女共同参画に関する条例を制定している。また、計画策定率については、平成31年4月1日時点で、全都道府県・政令指定都市が男女共同参画に関する計画を策定している。市区町村においても、計画を策定しているのは1,361市区町村で、総数に占める割合は78.2%に上る。

たとえば、東京都では、平成29年に男女平等参画社会の実現のため、推進体制の構築や具体的な数値目標を設定した「東京都男女平等参画推進総合計画」を策定した。東京都では現在、具体的な取組として、女性の活躍推進に向け先進的な取組を進める企業や団体、個人を表彰し、その取組内容を広く普及する「東京都女性活躍推進大賞」や、女性活躍の推進について広く発信と提言を行うことを目的に、女性初である小池百合子東京都知事が自ら発信する場として「女性が輝くTOKYO 懇話会」を定期的に開催している。また、都民と行政が協力して取り組む具体的、実践的な活動の拠点として東京ウィメンズプラザを設立し、男女問題にかかる相談窓口や都民及び区市町村職員向けに男女平等参画への理解を深めるための講座・イベント等を実施している。

第2章 英国における男女平等施策

第1節 男女平等に向けた取組

1 歴史的背景

英国における男女平等運動は、18世紀末に始まった産業革命に端を発する。産業革命により労働形態が変化し、大量生産を可能にする工業化によって仕事場と家庭が分離し、多くの賃金労働者を生み出した。次第に女性も賃金労働者として働き、経済活動に進出していくこととなるが、女性運動の創始者となったのは、実は外で働く必要がなかった中流上層階級の若い女性たちであった。家庭にいてもすることがなくなった中流上層階級の女性たちは何か社会のために役立ちたいと思い、家の外の世界に出て行き、やがて貧民救済などの慈善運動に従事していくことになる。また、そのような社会問題に目覚めた彼女たちは、自分たち自身を含めた女性の人間的・社会的な無権利状態を自覚することとなり、女性の正当な権利や地位を求めるフェミニズム運動をも進めていく原動力となった。

英国で女性の参政権が認められたのは日本で女性参政権が認められた1945年の27年前にあたる1918年であった。30歳以上の有権者または有権者の妻という限定的な権利ではあったが、1928年には、全ての21歳以上の男女に平等に参政権が与えられた。

⁶ <https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/suishinjokyo/2019/pdf/rep/gaiyou.pdf>

1970年台に入ると、男女の賃金格差を禁止する「男女同一賃金法（Equal Pay Act 1970）」や、「性差別禁止法（Sex Discrimination Act 1975）」が成立した。性差別禁止法が成立した翌年1975年には、同法律に基づき、機会均等委員会（Equal Opportunities Commission）が設立され、男女機会均等の啓発活動や被害者支援、調査、政策提言などを担ってきた（後述のとおり）。

その後、「障害差別禁止法（Disability Discrimination Act 1995）」や「雇用平等規則（Employment Equality Regulations 2003, 2006）」など様々な法律や規則が制定されたが、2010年労働党政権下において最重要立法であった「2010年平等法（Equality Act）」が成立した。同法律は既存の差別禁止法を整理・統合した平等立法の中でも重要な法律であり、年齢、障害、性適合、婚姻及び市民的パートナーシップ（同性婚）、人種、宗教・信条、性別、性的指向を理由とする差別を禁止している。この法律により、法は簡素化、合理化、強化され、そして、個々人は不当な差別からより強力に保護され、雇用主や企業はその責任を理解し、従業員を平等に扱う新たな基準となった。

2 男女平等参画を担う公的機関

英国の男女平等施策を担う政府組織として、政府平等局（Government Equality Office）がある。政府平等局はトニー・ブレア労働党政権時の2007年に創設された組織である。男女平等参画に係る戦略や取組を省庁横断的に取りまとめるなど、英国政府内の男女平等施策にかかる責任を負っている。なお、2019年4月、政府平等局は政府内での影響力の向上のため、その拠点を内閣府へと移管した。また、政府平等局のトップには女性担当大臣（Minister for Women and Equalities）が就いており、ジョンソン政権下においては国際貿易大臣のリズ・トラスが務めている。

政府平等局は2019年7月、男女平等の実現に向け取組むべきビジョンと行動を示したロードマップ「Gender equality at every stage: a roadmap for change⁷」を発表した。ロードマップでは男女平等実現のための8つの課題と課題解決に向けた取組を提示している。

< Gender equality at every stage: a roadmap for change の課題と政府の取組 >

8つの課題
①性別に対する認識や偏見による選択・機会の制限の排除
②男女間の賃金格差の解消
③低所得層向け給付制度の見直し
④ライフワークバランスの充実（子育て支援）
⑤女性を中心とした無報酬介護者への支援
⑥介護休暇等からの職場復帰支援

⁷<https://www.gov.uk/government/publications/gender-equality-at-every-stage-a-roadmap-for-change>

⑦年金支給制度（男女格差）の見直し

⑧女性のための法整備、公共サービス等の基盤の確立

政府の取組（抜粋）

- ・ 小学校における職業体験の拡充等に 200 万ポンドの投資
- ・ 職場における男女平等を導入するため、雇用者向けのキャンペーン事業の実施
- ・ 2019/2020 年度における子育て支援に年間 60 億ポンドの投資
- ・ 育児休暇の取得向上や柔軟な働き方を促す企業支援
- ・ 無報酬介護補助金（Carers Innovation Fund）500 万ポンドの投資
- ・ 職場復帰支援補助金（Returners Fund）の支給額拡充
- ・ 女性の妊娠等による職場差別を防止するための諮問機関の設置

政府平等局のほかに英国の男女平等施策を担う組織として、平等及び人権委員会（Equality and Human Rights Commission）がある。平等及び人権委員会の前身である機会均等委員会は 1975 年成立の性差別禁止法に基づき、翌年 1976 年に設立された。その後、2006 年の平等法改正によって他の委員会と統合され、現在の平等及び人権委員会へと名前が変更となった。政府平等局が後援する政府外公共機関であるため、政府からは独立した公的機関である。性別、人種、宗教、社会的地位等のあらゆる差別をなくすため、差別被害者への法的アドバイスや支援、人権及び差別に係る調査及び検証、政策提言等を担っている。

たとえば、直近では 2020 年 1 月に雇用者向けのガイドライン「職場におけるセクシャル・ハラスメントの防止⁸」を発行している。ガイドラインでは、雇用主の法的責任や規定整備、報告システムの構築、職場内研修等のハラスメントに対する効果的な取組と対応について記されている。

第 2 節 男女平等の現状と課題

本節では、英国における男女平等の状況について、第 1 章第 1 節の英国の分析データに照らしながら、以下、分野別に見ていく。

1 議員数

（1）国会議員

英国の国会の下院にあたる庶民院で女性議員の数が飛躍的に増加したのが、保守党から労働党への政権交代が 18 年ぶりに実現した 1997 年の総選挙であった。1997 年総選挙で選出された庶民院における女性議員は 120 名であり、前回の 1992 年総選挙で選出された女性議員 60 名から一挙に倍増を実現したのである。その後、女性議員の数は着実に増え続け、直近の 2019 年総選挙で選出された女性議員は 220 名であり、こ

⁸<https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/preventing-sexual-harassment-at-work-guide-for-employers.pdf>

れにより庶民院に占める女性議員比率は過去最高の 34%に達した。こうした英国の状況は、2020 年 1 月時点で Inter-Parliamentary Union が発表した女性議員比率ランキング⁹において 193 か国中 39 位（日本は 165 位）に位置づけられており、決して国政レベルの女性の政治代表の比率において最先進国であるとは言えないものの、漸次的な発展途上の過程にある。

<図表 3 国会（下院／House of Commons）における女性議員の割合>

政党別内訳	女性議員数	女性議員の割合
保守党	87 名	24%
労働党	104 名	51%
自由民主党	7 名	64%
スコットランド国民党（SNP）	16 名	34%
その他	6 名	24%

※2019 年総選挙時点

【出典：House of Commons Library「Women in Parliament and Government¹⁰」に基づき作成】

前述のとおり、女性議員の増員傾向が顕在化した 1997 年総選挙以前は、全議員数に占める女性の割合は 10%にも満たなかった。これは 1997 年総選挙が労働党による政権交代を果たした選挙であったというだけではなく、英国における女性の政治代表の量的拡大を現在に至るまで労働党が主導してきたことを示している。図表 4 は 1918 年以降の女性議員数の推移を政党別にグラフで示したものであるが、現与党の保守党の女性議員数が労働党を上回ったことはほとんどなく、1997 年総選挙以降の期間では労働党が野党の立場になった今でも保守党を大きく引き離している。1918 年以降、現在に至るまで累計 552 名の女性議員が選出されてきたが、そのうちの半分以上の 306 名（55%）は労働党から選出されており、保守党は 172 名（31%）に留まっている¹¹。こうした数字に表れているように、英国における女性の政治代表の量的拡大は労働党によって主に担われてきたと言える。

<図表 4 総選挙における政党別女性議員（1918 年－2019 年推移）¹²>

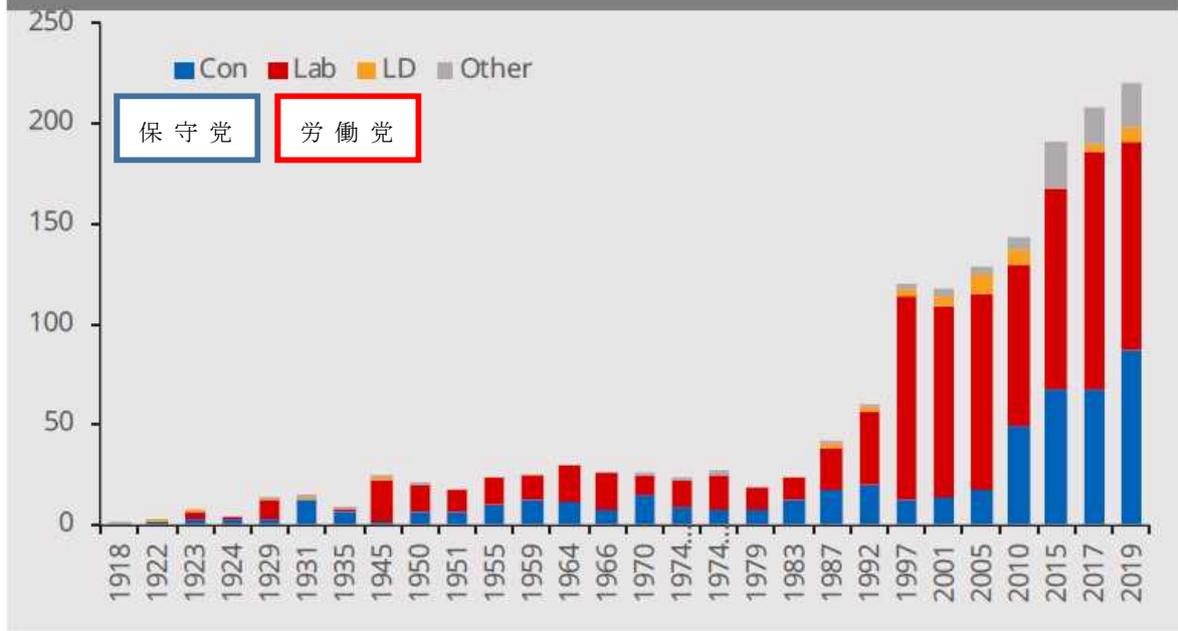
⁹<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/women-in-politics-map-2020-en.pdf?la=en&vs=827>

¹⁰ <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/sn01250/> (P.4)

¹¹ <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/sn01250/> (P.4)

¹² <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/sn01250/> (P.5)

WOMEN MPS ELECTED AT GENERAL ELECTIONS, BY PARTY 1918-2019



労働党において女性議員が大幅に増加した理由として、政党組織による制度改革が大きく影響している。元々は総選挙に勝利するという目的を達成するために、女性有権者の票を獲得する手段として女性議員の増員という戦略が取り入れられるようになった。その代表的な制度改革の一つが、「女性指定選挙区 (All women short lists)」である。女性指定選挙区は労働党が独自に採用している候補者選定システムであり、現職議員が引退を予定しているなど当選の可能性が高い選挙区において、選挙の候補者最終リストを女性に限定するものである。女性指定選挙区は 1993 年に導入され、女性議員が飛躍的に増加した 1997 年の総選挙でも適用されたが、まもなくして性差別禁止法に反するとして、使用が差し止められることとなる。その後、2002 年の性差別禁止法の改正により、再び使用が認められて以降、現在に至るまで労働党で適用されており、労働党内において女性議員数は増員し続けている。2019 年総選挙における選挙候補者の女性の割合は保守党が 194 名 (31%) であるのに対し、労働党は 335 名 (53%) と男性候補者を上回っている。労働党の同制度が女性議員数の増加に大きく貢献していることは明らかであるが、その一方で、男性に対する差別行為であり、また優良な候補者の選択の可能性を潰しているという批判も多く、現在も同制度の適用について物議を醸している。

(2) 地方議員

男女平等問題に取り組む慈善団体「Fawcett Society」が 2019 年 7 月に発表した 2019

年実施の地方議会選挙にかかる最新データ¹³では、イングランドにおける地方議会の女性議員の割合は35%であった。この数字は2007年時点の女性議員の割合30%と比べると僅かながらに増加傾向にあるものの、国会議員と同様、いまだ発展途上の過程にあると言える。

<図表5 イングランドにおける女性議員の割合（2019年時点）>

地方自治体の種別	女性議員数	議員総数	女性議員の割合
ロンドン特別区（32区）	741名	1,833名	40%
カウンティ（県に相当）	494名	1,742名	28%
ディストリクト（市町村に相当）	2,700名	8,163名	33%

政党別内訳 ¹⁴	女性議員数	議員総数	女性議員の割合
保守党	1,075名	3,560名	30%
労働党	907名	2,016名	45%
自由民主党	466名	1,356名	34%
緑の党	113名	264名	43%
その他	346名	1,183名	29%

【出典：Fawcett Society「Women's Representation in Local Government at the 2019 Local Elections」に基づき筆者作成】

図表5のとおり、地方議会における女性議員の割合は、種別に見ると、ロンドン特別区が40%と最も高い。政党別では労働党が45%となっており、国会議員同様、地方レベルにおいても労働党の女性議員の増員への貢献は大きい。また、ロンドン特別区の女性議員の割合が高い理由も、ほとんどの特別区の与野政党が労働党であるということが少なからず影響していると考えられる。

前述のとおり、労働党では女性議員増員のため女性指定選挙区を採用しているが、各自治体の労働党グループにおいても個々に取組を実施している¹⁵。

①シャドーウィング（メンタリング）・プログラム

女性候補者に現職議員を割当て、プログラム実施期間中、ペアで行動を共にすることで議会の仕組みや議員の役割を学ぶとともに、女性候補者が議員に当選するまでの支援を行う。

¹³<https://www.fawcettsociety.org.uk/news/new-fawcett-data-reveals-that-womens-representation-in-local-government-at-a-standstill>

¹⁴ 2019年の地方議会選挙の対象自治体を抜粋した数字である。選挙実施年は自治体の種別等によって異なる。

¹⁵<https://www.local.gov.uk/sites/default/files/documents/Best%20practice%20guide%20WEB.pdf>

② トレーニングセッション「Be A Councillor¹⁶」

LGA（地方自治体協議会）は、議員に立候補するための最初のステップや、議員の役割、議員になるために必要な支援として、E ラーニング等のトレーニングセッション「Be A Councillor」を提供している。各自治体はこのセッションを活用して、独自のトレーニングを実施している。たとえば、ロンドン特別区に隣接するダートフォード市の労働党グループは、女性議員の立候補者を増やすことを目的とした Be A Councillor のイベントを開催し、市内の女性党员全員に参加を促すとともに、女性議員をスピーカーとした講演を実施した。ダートフォード市では 2019 年の総選挙で当選した女性議員の割合が、保守党では 24%であったのに対し、労働党では 60%が女性という結果が出ている。

2 地方公務員数

LGA（地方自治体協議会）が実施した調査¹⁷によると、2020 年のイングランド及びウェールズの地方公務員数は図表 6 のとおりである。

<図表 6 イングランド及びウェールズにおける地方公務員数（2020 年時点）>

内訳	人数	割合
男性	341,400 名	25%
女性	1,023,600 名	75%
常勤職員	656,700 名	48%
パートタイム職員	708,300 名	52%
男性常勤職員	259,350 名	19%
女性常勤職員	395,850 名	29%
男性パートタイム職員	81,900 名	6%
女性パートタイム職員	627,900 名	46%
合計	1,365,000 名	100%

【出典：LGA「Quarterly Public Sector Employment Survey」に基づき筆者作成】

英国の地方公務員は女性の占める割合が非常に高く、全体の 75%を占めている。女性比率の高さを底上げしているのが、パートタイム職員である。常勤職員とパートタイム職員の割合で見ると、パートタイム職員数は全体の半分以上を占めており、さらに、パートタイム職員のうち約 9 割近くが女性である。そのため、英国の地方公務員数は、常勤職員に絞ると、女性の比率が高いのには変わらないが、その比率は 6 : 4 程度というのが実態である。

¹⁶ <https://beacouncillor.co.uk/your-council/>

¹⁷ <https://www.local.gov.uk/ons-quarterly-public-sector-employment-survey>

次に地域別に見たイングランドにおける男女の地方公務員数は図表7のとおりである。なお、イングランドは一層制と二層制が混在しており、一層制の地方自治体は、大都市圏に存在する「メトロポリタン・ディストリクト」と非大都市圏の「ユニタリー」であり、これらは県及び市町村の機能を併せ持った地方自治体である。

<図表7 イングランドにおける地域別男女の地方公務員数（2020年時点）>

地方自治体の種別	男性				女性				計（人）
	常勤職員		パートタイム職員		常勤職員		パートタイム職員		
	（人）	（%）	（人）	（%）	（人）	（%）	（人）	（%）	
ロンドン特別区	39,800	23.40	10,100	5.90	62,000	36.50	58,000	34.20	169,900
カウンティ	46,400	12.30	22,000	5.80	101,100	26.80	207,100	55.10	376,600
ディストリクト	31,300	39.30	6,100	7.60	22,500	28.20	19,900	24.90	79,800
メトロポリタン・ディストリクト	58,700	18.80	17,700	5.70	90,800	29.10	145,000	46.40	312,200
ユニタリー	56,000	19.00	18,800	6.40	84,600	28.60	136,100	46.00	295,500

【出典：LGA「Quarterly Public Sector Employment Survey」に基づき筆者作成】

自治体の種別で見ると、カウンティの男女割合が最も顕著で、女性が8割を超えている。これには、女性のパートタイム職員数が全体の半分以上を占めているということが挙げられる。一方、ディストリクトに限っては、男性常勤職員数の割合が最も高いが、全体の男女比で見ると、やはり女性の割合の方が高い。

次に、地方自治体における女性幹部職員の割合は図表8のとおりである。

<図表8 イングランドの地方自治体における女性幹部職員の割合（2018年時点）>

地方自治体の種別	幹部職員 （上位20 の役職）	事務局長 （Chief Executive）
ロンドン特別区	44.6%	31.3%
カウンティ	41%	40.7%
ディストリクト	37%	30.3%
メトロポリタン・ディストリクト	43%	55.6%
ユニタリー	39.4%	36.4%
全体	39%	34.9%

【出典：「Green Park's Local Government Leadership 2018¹⁸」に基づき筆者作成】

¹⁸<https://www.green-park.co.uk/news/the-fiction-of-gender-parity-in-local-government-leadership/s2390/>

イングランドの地方自治体全体における女性幹部職員の割合は39%であり、日本の地方自治体における女性の管理職の割合（図表2参照）が10%台であるのに比べると高水準と言える。しかし、女性パートタイム職員が多いことを考慮しても、女性の割合が全体の75%を占める英国の地方公務員でさえ、女性幹部職員の割合は4割程度である。英国においてもまだ男女格差は大きいと言える。

3 賃金格差

英国における男女間の賃金格差は日本と同様に男女平等を妨げている要因の一つである（第1章第1節参照）。英国の男女間賃金格差は、OECDの統計¹⁹によると1975年当時は約40%であり、日本と同程度であった。しかし、英国は45年余りかけて徐々に男女間の賃金格差を縮小していき、2019年には16%と日本の23%に大きく差をつけたと言える。それでは、1970年代から現在に至るまで、英国では男女間賃金格差を解消するためにどのような取組がなされてきたのだろうか。

英国では1970年に同一賃金法が成立して以降、1975年性差別禁止法、2010年平等法と法整備を進めることで、賃金格差の是正を図ってきた。そんな中、ここ近年で最も大きな制度改革となったのが、2017年に英国政府が法的要求事項として導入した「男女別賃金報告制度」である。官民間問わず社員250名以上の全組織に対して、男女間賃金格差の公開を要求するもので、男女別賃金報告の目的は、全体的な男女間賃金格差にまつわる情報公開度を高め、各組織内の全レベルにおいて男女均衡のとれた職場環境にすることにある。従来より男女間賃金格差の情報公開制度は存在したが、あくまでも雇用主の自主的な取組に委ねるものであったため、情報公開の義務付けはされていなかった。情報公開が義務化したことで、組織自体が男女間の賃金格差の現状を把握し、その是正に取り組むという意識が生まれるきっかけになったと考えられる。なお、組織から報告されたこれら情報は一覧データにまとめられ、毎年、英国政府のHPにて一般公開されている²⁰。

また、LGA（地方自治体協議会）は、上記の公開情報からイングランドの地方自治体を抽出し、男女間の賃金格差の状況を分析したデータを公開している（図表9のとおり）。本データは、2018/2019年度に情報公開した321の地方自治体（うち11自治体は職員250名以下であるが、自主的に報告を行った自治体である。）の情報を基に作成されている。

<図表9 イングランド地方自治体の男女間賃金格差（中央値）>

地方自治体の種別	男女格差率
ロンドン特別区（32区）	0.5%
ディストリクト	1.3%
ユニタリー	6.5%

¹⁹ <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

²⁰ <https://gender-pay-gap.service.gov.uk/>

メトロポリタン・ディストリクト	8.6%
カウンティ	11.3%

地方自治体の数（321）	男女格差率
49	15%以上
54	10.1-15%
56	5.1-10%
76	0-5%
86	0%以下

【出典：LGA「The gender pay gap in local government 2019²¹」に基づき筆者作成】

イングランドの地方自治体における男女間賃金格差は、女性が男性より低賃金であるが、その格差は平均して4%に留まっており、英国全体の賃金格差と比べると低水準であると言える。特に、ロンドン特別区における賃金格差は0.5%と男女間の差がほとんどない。しかし、内訳として、321の自治体のうち、格差ゼロの自治体が26、男性の方が低賃金という自治体が86であり、残り209の自治体は女性の方が低賃金という結果となっている。また、最新のOECDの統計²²では英国の全地方自治体の男女賃金格差は12.2%であり、全体としては決して低い水準ではない。

英国では、法整備や男女間の賃金格差公表の義務化が男女間の賃金格差の縮小に貢献していると言えるが、それでも男女格差を完全に解消するためには長い道のりがある。このような男女間の賃金格差を生んでいる主な原因は何なのだろうか。その一つに、女性はパートタイムで働いている人が多く、上級管理職や役員等の収入の高い立場になる人が少ないことが影響していると考えられる。この傾向が顕著に現れているのが地方公務員である。前述のとおり、英国の地方公務員の半分以上をパートタイム職員が占めており、そのうち約9割近くが女性である。これは公務員に限った話ではなく、英国全体においてもパートタイム職員の割合²³は男性が13%であるのに対し、女性の割合は40%と高く、この傾向が男女間の賃金格差を生んでいると推察する。

4 育児

（1）男女雇用率と育児の影響

前述のとおり、管理職の女性の割合が低いことや男女間賃金格差が生じている要因として、パートタイムとして働いている女性が多いことを指摘した。女性がパートタイムで働く理由として、仕事以外の家事・育児・介護等に費やす時間が多く、勤務時

²¹<https://www.local.gov.uk/sites/default/files/documents/Gender%20pay%20gap%20report%202017%20April%202019.pdf>

²²<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/bulletins/genderpaygapintheuk/2020>

²³ <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN06838/SN06838.pdf>

間や勤務日が都合に合わないため、常勤職員ではなく、柔軟な働き方が可能なパートタイムを選択する傾向にあることが考えられる。実際、国家統計局（ONS）が発表した2019年の子供を持つ男女別の雇用率²⁴によれば、年齢別で見ると0歳～2歳、3歳～4歳の子供がいる男性の雇用率はどちらも94%であるのに対して、女性の雇用率は0～2歳が68%、3歳～4歳が72%となっており、女性の方が圧倒的に育児の影響を受けていることがわかる。さらに、女性の常勤職員とパートタイム職員の雇用率を見ると、幼い子供（10歳以下）がいる女性ほど正規職員ではなくパートタイム職員を選ぶ傾向にあり、子供の年齢が上がると共に正規職員の割合が増加している。

女性の出産・育児による職場からの離脱やパートタイム職員への転身は、日本においても男女間の差を生みやすい典型的な例と考えられる。女性が正規職員として働き続けるためには、育児制度や保育施設の充実、男性が育児に参加しやすい環境整備等が求められている。

（2）育児制度の変遷

英国で「出産休暇制度（Maternity leave）」が導入されたのは1976年であり、産前11週、産後29週まで出産休暇終了後の仕事への復帰が権利として初めて保障された。しかし、取得要件が厳しいこともあり、多くの女性が出産休暇を取得できるようになったのは制度改編や適用要件の緩和などで、育児休暇・手当制度の適用対象となる女性労働者の範囲が拡大した1990年代であった。特に育児関連の休暇制度や支援制度の整備が進展したのが、1997年の労働党政権の成立以降である。

前保守党政権が、育児・介護は女性が担うべき役割であるとする伝統的な考え方などから、こうした施策の推進に消極的であったのに対して、労働党政権は発足の翌年に打ち出した雇用関連法制の改革構想の中で、「男女の家事と職務上の負担の対立を緩和する家族にやさしい政策」を柱の1つに位置づけ、法制度の整備や政策の拡充を進めた。まず、1999年に「両親休暇制度（Parental leave）」が導入され、子供が5歳になるまで13週間の無給の休暇取得の権利が生まれた。次にブレア労働党政権は、「仕事と生活の調和」（ワーク・ライフ・バランス）を進めることにより、企業にとっては競争力を高め業績向上に、労働者にとっては生活の質の向上につながるという認識の下に、2000年3月から「ワーク・ライフ・バランスキャンペーン」を開始した。ワーク・ライフ・バランスを促すため、具体的には以下のような取組がなされた。

- ・法定出産休暇・給付の拡充

出産を理由に就労継続できない女性に対して、「法定出産給付」を支給する。また、26週間の「有給出産休暇」に加えて、「無給出産休暇」を26週間とする。

- ・柔軟な働き方への申請権

6歳以下の子供か、あるいは18歳以下の障害者をもつ親は、柔軟な雇用形態で働

²⁴<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/familiesandthelabourmarketukmaindatasetusingthelabourforcesurveyandannualpopulationsurvey>

くことを申請する権利をもつ

- ・「父親休暇制度 (Paternity Leave)」の創設
子供誕生にあたり、父親にも2週間の「法定父親休暇」を定め、法定出産給付と同額の給与が支払われる。
- ・保育所の整備
保育予算の増額や新たな保育所の創設
- ・チャレンジ基金 (The Challenge Fund) プログラム
仕事と生活の調和策の導入を検討する企業に対して、1年間の無料コンサルティングを提供。

労働党のこれら取組は政権交代後の保守党・自由民主党連立政権でも引継がれ、「現代的職場」(Modern Workplaces)と銘打った施策の中で、両親休暇の期間延長や柔軟な働き方への申請権の拡充等の制度改編が行われた。さらに、2015年には、出産休暇の未取得部分を父母間で共有、分割取得も可能とする「共有両親休暇 (shared parental leave)」を導入した。母親の休暇取得に重点を置く従来の制度を改め、両親に同等の権利を付与するとともに、取得期間の柔軟性を高めることで、父親の休暇取得の促進を図り、母親の負担を軽減することが可能となった。

これらの変遷を経て、現在の育児休業関連の制度は以下のとおり、出産休暇と育児休暇に大きくわかれる。

① 出産休暇

妊娠中の女性被用者を対象に、産前産後で最長 52 週間の休暇取得を認める。取得可能な 52 週の休暇期間のうち、産後 2 週間 (工場労働の場合は 4 週間) は、安全衛生の観点から取得が義務づけられている。最初の 26 週分は「通常出産休暇」と呼ばれる。この間に復職する場合は現職復帰、労働条件の保障が前提となる。また、これを超える部分 (最長 26 週) は「追加出産休暇」と呼ばれ、この間に復職する場合は、現職または同等の職に復帰することができる。休暇取得者は資格要件を満たす場合、最長で 39 週まで出産給付を受給することができる。支給額は、最初の 6 週間が従前の週平均給与額の 90%、以降 33 週は週 £ 151.20 の手当額との間でいずれか低い額となる。

② 父親休暇

父親に認められている休暇で、産後 56 日目までに 1 週間または 2 週間で 1 回取得することが可能。勤続期間 (出産予定週の 15 週間までに 26 週以上) が資格要件休暇期間中は、法定父親給付として、週平均給与額の 90% または週 151.20 ポンドの手当額のいずれか低い方の額が支給される。

③ 共有両親休暇

出産休暇 52 週のうち、母親に取得が義務づけられている産後 2 週間を除く 50 週分について、両親間で分割して取得を可能とする。両親とも取得要件を満たす場合は、

重複する期間に休暇を取得することもできる。配偶者・パートナーとともに育児の責任を負っていることや勤続期間、賃金水準等の要件がある。また、両親のうち一方が法定出産手当の受給資格があり、もう一方についても法定父親手当等の受給資格を有する場合、共有両親手当を受給することができる。

④育児休暇

勤続期間が1年を超える被用者に、子供が18歳になるまで計18週の休暇取得を認めるもので、取得は1週間を単位とし、年間の取得上限は子供1人当たり4週までとされる。また、休暇に入る21日前までの申請が必要。

(3) 育児制度の利用状況と今後の課題

英国における2018/2019年度の父親休暇の取得率²⁵は31%となっており、日本の男性の育児休暇取得率が7.48%であるのと比べると、比較的高水準と言える。しかし、31%という数字は父親休暇の対象となる男性203,000人のうち3分の1以下の男性しか取得していないことを示しており、2018/2019年度における出産休暇を取得した女性654,000人と比べるとまだ男性の取得率は低い状況である。男性の父親休暇の取得を妨げている要因の一つとして、金銭の問題がある。国別の父親休暇取得に関する調査²⁶で、英国の男性が父親休暇を取得しない理由として、58%の人が経済的理由と回答している。英国における法定父親給付は週平均給与額の90%または週£151.20の手当額のいずれか低い方の額が支給されるため、多くの父親が子供と一緒に過ごす選択をすることで、収入が減少してしまおうという状況にある。また、同調査で3分の1の父親が仕事を休むことにより将来のキャリアに影響を及ぼすという懸念を抱えているという結果も出ている。

以上のことから、父親休暇の取得率を向上させるためには、給付金の拡充など、より一層制度の充実が求められていることは明らかである。ユニセフが2019年に発表した育児休暇制度の評価報告書²⁷でも、英国は主要31カ国のうち28位で、政策が不十分な国の一つとして挙げられている。それでも父親休暇の取得率がそれなりに高いことから、今後制度の改善により、英国では更なる取得率の向上が見込まれると考えられる。しかし、その一方で、日本は同報告書にて父親の育児休業期間が主要国の中で1位と評されており、充実した育児制度をすでに持っているにもかかわらず、男性の育児休暇取得率は最低水準である。つまり、給付金の充当という制度面だけの問題ではなく、上述したとおり、長期休暇の取得による人員不足の発生という雇用側の懸念や将来のキャリアへの影響という労働者の不安も深刻な問題であり、日本ではその兆候が特に高い。そんな中、日本では男性の育児休暇取得の義務化という話が挙がって

²⁵<http://hrnews.co.uk/less-than-a-third-of-eligible-men-now-take-any-paternity-leave-percentage-declines-for-fourth-year-in-a-row/>

²⁶<https://dadcentral.ca/wp-content/uploads/Dove-Men-Care-State-of-the-Worlds-Fathers.pdf>

²⁷https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Family-Friendly-Policies-Research_UNICEF_%202019.pdf

いるが、必ずしも賛成の声だけではない。むしろ男性にのみ法的義務を課すことがかえって、男女平等の観点に反するのではないかと考えられる。

父親休暇の取得率を促し、母親の負担を軽減することは、男女平等社会実現のための一つのアプローチである。まずは、制度面の充実や在宅勤務等の働き方の多様性といった政策重視の変革が求められるが、ゆくゆくは制度改革に伴い、慣習的な風土や文化といった社会的観念を変えていくことが必要である。いずれにせよ、長年の習慣を変えることは容易ではなく、社会全体がそうした方向に進むにはかなりの時間を要することになりそうである。

第3節 地方自治体における男女平等施策

既存の差別禁止法を整理・統合した2010年平等法には、社会的経済的不平等に関する公的部門の責務が盛り込まれた。公的部門は自己の職務を実施する戦略的決定を行う際に、不平等を軽減するよう配慮するとともに、指針を示す必要があると規定されている。公的部門とは具体的に、政府機関のほか、地方議会、地方自治体、警察機関等が列挙されている。

地方自治体においても男女平等は重要な課題の一つであり、特に英国では地域によって人種や文化が異なることから、各自治体は独自に男女平等社会実現のための戦略や計画を打ち出している。

(1) グレーター・ロンドン・オーソリティー

ロンドン全体を広域的に担う地域政府であるグレーター・ロンドン・オーソリティー（Greater London Authority、以下「GLA」という。）は、ロンドン全域にわたる調整・企画、戦略策定を行っており、性差別を含め、共生社会の実現に向けた様々な取組を実施している。ロンドン市長であるサディク・カーン市長は共生社会の実現を最優先施策の一つに掲げており、ロンドンの多様性を強みとし、平等性を主軸に地域統合を目指している。

カーン市長は2020年11月、男女平等の推進に取り組む国際都市ネットワーク「CHANGE（City Hub and Network for Gender Equity）」を立ち上げた。共同設立メンバーはロンドン、ロサンゼルス、バルセロナ、フリータウン、メキシコシティ、東京の6つの都市からなり、男女平等への障壁を取り除く革新的なアプローチを促進するとともに、男女平等に取り組む世界各都市のベストプラクティスを共有することを目的としている。以下、カーン市長がこれまでに実施してきた男女平等施策を紹介する。

スポンサーシッププログラム「Our Time²⁸」

カーン市長は2018年、職場における性差別や女性の昇進を妨げる障壁を取り除き、女性のリーダーを増やすことを目的としたスポンサーシッププログラム「Our Time」

²⁸ <https://www.london.gov.uk/what-we-do/our-time-supporting-future-leaders>

を導入した。これは、将来より多くの女性リーダーを輩出するために、男女問わず上級職（管理職や役員等）が女性職員のスポンサーになり、6ヶ月間のマンツーマン指導を行い、人的ネットワークの構築やキャリア目標の設定など、女性のリーダー育成の支援をする取組である。また、GLAは、あらゆる組織が女性リーダーの育成を行えるように、企業等の人事向けに **Our Time** の活用方法を解説したガイドラインを作成し、HPにて無料で公開している。ロンドンでは、企業のCEOに占める女性の割合が低いことや、男女間賃金格差の改善率が悪いことが問題となっており、これらの解決手段の一つとして導入された。

子育て支援制度「Childcare Deposit Loan Scheme²⁹」

カーン市長は2017年、GLAグループ³⁰の全職員を対象とした育児ローン制度「Childcare Deposit Loan Scheme」を導入した。この制度は働く親の職場復帰を支援することを目的に、保育園の入園料やデポジット等の初期費用を無利子で貸し付ける制度である。ローンの返済は、職員の給与から分割で毎月天引きされる仕組みとなっている。本制度はGLAが導入して以降、ロンドン特別区であるサザーク区、ウォルサム・フォレスト区、ブレント区等でも導入が開始され、徐々に広がりを見せている。また、自治体に限らず、ロンドン市内のあらゆる企業や組織等でも導入されるよう制度導入にかかるガイドラインを示したツールキットを公開している。

ロンドンにおける保育サービス費用は英国全体における平均費用の約34%も高いとされており、保育園の初期費用は1,000~2,000ポンド（約15万~30万円）に上る。また、ロンドンでの労働者はその他地域の労働者より通勤時間が長くなる傾向にあり、親族が遠方に住んでいることが多いため、保育サービスの利用時間が長くなりやすい。これらのことから、ロンドンにおける母親の雇用率はその他地域に比べて10%も低いとされている³¹。カーン市長は制度導入時に「高額な育児費用によって子を持つ親の職場復帰が妨げられてはならない」と述べている。

（2）バーキング・アンド・ダゲナム特別区

バーキング・アンド・ダゲナム特別区は人口21万人の中規模都市であり、ロンドン北東部に位置するロンドン特別区である。また、2012年のロンドン五輪でホストを務めた自治体の一つとして有名である。内閣構成員9名のうち5名が女性となっており、内閣の半分以上を女性が占めているほか、女性議員の割合も39%となっている。また、バーキング・アンド・ダゲナムに住む、優れた業績を残した女性を表彰する「Women's

²⁹<https://www.london.gov.uk/what-we-do/education-and-youth/support-families-and-early-years/early-years-and-childcare/childcare-deposit-loan-scheme>

³⁰ GLAと5つの実務機関（ロンドン市長公安室、ロンドン消防局、ロンドン交通局、ロンドン・オリンピック・レガシー開発公社、オールドオーク・パークロイヤル開発公社）を合わせてGLAグループと呼ぶ。

³¹https://www.london.gov.uk/sites/default/files/gla_childcare_deposit_loan_toolkit_25_10_2019.pdf

Empowerment Awards³²」を毎年開催するなど、女性の社会進出を促す取組を積極的に取り入れている自治体である。

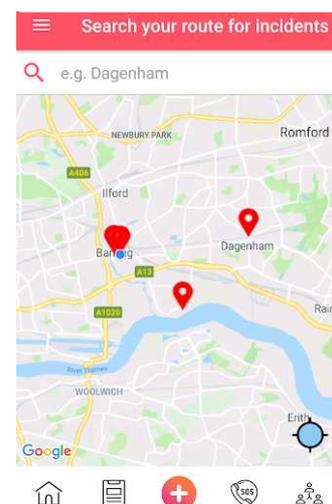
男女共同参画憲章

2016年3月、バーキング・アンド・ダゲナム特別区は英国で初めて男女共同参画憲章（Gender Equality Charter）を採択した自治体である。この憲章は、人々が平等に扱われ、差別に取り組む公正公平な社会を構築するための公約である。憲章への署名には、バーキング・アンド・ダゲナムの全ての人を以下のとおり支援すると誓約が定められている。

- ・全ての組織において同一賃金を受け取り、性別に関係なく公平な機会を与える
- ・政治、ビジネス、産業、コミュニティを含む全ての代表において平等を達成する
- ・学校や大学と連携して、男女平等を推進する
- ・女性に対する暴力に立ち向かい、これら行動が許されないことを誰もが理解する
- ・子育てや介護等に対する家庭内での役割と責任の共有を促進する
- ・男女平等と女性の平等な待遇を推進し、サポートに努める

バーキング・アンド・ダゲナム特別区は、憲章に基づき取組んできた男女共同参画のプロセスを示した報告書「Progress Report 2019³³」を作成しており、今後、特別区が取組むべき目標も掲げられている。たとえば、特別区がパートナー企業等と共同開発したアプリ「NOYO (Not On Your Own)³⁴」の活用促進である。NOYOはストリートハラスメント（女性に対する公共の場での言葉やボディランゲージによる性的嫌がらせ）に立ち向かい、女性にとって公共の場をより安全な場所にすることを目的に開発された。このアプリは路上等での嫌がらせ被害を受けた場所を地図上に記録することができ、ユーザー同士で犯罪情報の共有や報告、緊急時のSOS発信等の機能がある。このアプリは、バーキング・アンド・ダゲナム特別区が男女差別に取り組むための新たなツールやイノベーションを発見することを目的に開催したイベント「Gender Equality Hackathon」で優勝したチームの発案をもとに開発に至った。

< Google Paly より >



第3章 北欧諸国における男女平等施策

³²<https://tm3hwfvdabeisiid5duexomkcu-hw4pqoxzcs7yk-oneboroughvoice-lbbd.translate.google.com/womens-empowerment-awards>

³³<https://www.lbbd.gov.uk/sites/default/files/attachments/Gender-Equality-Charter-progress-report-2019.pdf>

³⁴ https://play.google.com/store/apps/details?id=com.noyo.app&hl=en_GB&gl=US

北欧諸国においては 1970 年以降、社会・経済生活の全般にわたるジェンダー平等が積極的に推進され、女性就業率や夫婦間における育児分担の一般化など、世界的に見ても極めて高い水準で男女平等参画を実現している。WEF のジェンダーギャップ指数では、調査開始当時からここ数十年間と順位に変動がなく、例年、上位を独占している状況である。そこで、本章では、1 章及び 2 章での日本と英国の男女平等施策の分析を踏まえ、男女平等先進国としてノルウェー及びスウェーデンに焦点をあて、両国の男女平等施策について紹介する。

第 1 節 ノルウェーにおける男女平等施策

1 歴史

ノルウェーで女性の参政権が認められたのは日本よりも 30 年以上も早い 1913 年であった。その後、1970 年代になってから女性運動が本格化し始め、1978 年に男女平等法の成立、その 3 年後の 1981 年には初の女性首相としてブルントラント内閣が誕生した。1993 年には父親による 4 週間の育児休暇制度「パパ・クォーター制」が導入された。さらに、2005 年には会社法が改正され、企業等における女性の割合が全体の 40% を達成されない場合、会社解散も含む罰則が科せられるという罰則付きクォーター制が適用され、クォーター制が義務化されたのである。近年では、2013 年に史上 2 人目の女性首相として現在のアーナ・ソールバルグ首相が就任したほか、2017 年に女性の国会議員の割合が 40% を初めて超えた。

ノルウェーにおいても英国や日本と同様に、初めから男女参画が進んでいたわけではない。1960 年代までは専業主婦も多く、女性が家庭に入り、男性が外で働くという家庭内のワーク・ライフ・バランスが確立されていた。1970 年代に入ってから法整備等の仕組みを構築し、社会基盤を固めたことで、現在に至るまで 30 年以上かけて着実に女性の進出を推進して成果を上げてきたのである。

以下では、ノルウェーが男女平等社会を推進するために実施してきた施策や制度のうち、特に大きな役割を担ってきた「クォーター制」、「育児休暇制度」、「オンブッド」に焦点を当てる。

2 クォーター制

クォーター制とは、男女の性差別による弊害を解消していくために、積極的に格差を是正して、政策決定の場の男女の比率に偏りが無いようにする仕組みである。ノルウェーはクォーター制の発祥であり、世界で初めてクォーター制を導入した。1974 年に初めて自由党が性別クォーター制を導入すると、1988 年には男女平等法が改正され、「公的委員会・審議会は 4 名以上で構成される場合、両性が最低 40% を占めなければならない」と定められた。2003 年には、「政府系企業および公開株式会社（Public Limited Company、以下「PLC」という。）の取締役会は 2005 年 7 月 1 日までに自発的に 40% のクォーター制を達成すること」と規定された。しかし、7 月 1 日時点で 25% と目標を達成できなかったことから、「2007 年 12 月 31 日までに 40% が達成されない

場合は、会社解散も含む罰則が科せられる」という罰則付きクォーター制が適用されることとなった。クォーター制を義務化したことにより、2008年にはPLCの取締役会がクォーター制（40%）を達成するに至った。2020年時点のPLCの取締役会の女性率は41.8%となっている³⁵。

また、クォーター制は政治分野における女性参画にも効果が現れている。2005年に地方自治体法が改正され、議会における男女の構成比率をそれぞれ40%以上とすると規定し、地方議会にもクォーター制が導入された。1970年代前半、地方議会における女性議員の割合は、県議会で20%半ば、市町村議会で10%台であったが、地方自治体法改正後の最初の選挙である2007年、県議会における女性議員の割合は45%にも上昇した。また、市町村議会においても、40%に満たないまでも、女性議員の割合が37.5%まで上昇した³⁶。その後、女性議員比率は横ばいとなっていたが、直近の選挙結果では、県及び市町村議会の女性議員比率の平均が2011年38%、2015年39%、そして2019年に40%となっており、少しずつ上昇傾向にある³⁷。中には、市町村レベルでも50%を超える自治体（Grue63.1%、Nissedal64.7%）もあった。また、Inter-Parliamentary Unionが発表した女性議員比率ランキングによると、ノルウェーの国会議員の女性割合は世界17位（英国39位、日本165位）の41.4%となっており、国及び地方で共に高い水準を保っている。

以上のように、クォーター制の導入は、ノルウェーの女性の社会進出の契機となり、男女平等参画に大きく貢献したと言える。しかし、その一方で、制度導入による男性への逆差別や強制的な女性登用による企業への負担など、弊害もあることを忘れてはならない。日本はクォーター制を導入していない数少ない国の一つである。いまだに先進国の中で最低水準を維持し続ける日本にとって、現状を変えるためには強制力のあるルールを作るといのも一つの策ではないだろうか。

3 育児休暇制度

ノルウェーの育児休暇制度の中で特徴的な制度として、「パパ・クォーター制（父親割当制）」がある。父親の育児休暇取得を促す目的で1993年に世界に先立ち導入されたこの制度の最大の特徴は、父親にしか割り当てられない育児休暇期間（導入当初は4週間であったが、現在は15週間まで拡大された）が決められていることである。つまり、母親だけが全ての育児休業を使うことはできないようになっており、父親が使わないと権利が消滅してしまうため、父親の育児休暇取得を後押しする政策になっている。ノルウェーにおいても日本や英国と同様、最初から父親の育児休暇取得率が高かったわけではない。パパ・クォーター制が導入された1993年より以前は、父親の育児休暇取得率はわずか4%程度であったが、制度導入後、取得率は徐々に増えていき、2015年には76%の男性が取得しており、うち37%はパパ・クォーター制に加え、別

³⁵ <https://www.ssb.no/en/virksomheter-foretak-og-regnskap/statistikker/styre/aar>

³⁶ <https://www.regjeringen.no/en/topics/kommuner-og-regioner/lokaldemokrati/women-in-local-politics-in-norway/id2605288/>

³⁷ <https://www.ssb.no/en/valg/statistikker/kommvalgform>

日数の育児休暇を取得しているとされている³⁸。なお、現在スウェーデンとドイツでも同様の制度が導入されており、両国とも父親の育児休暇取得率は高水準である。

また、ノルウェーの育児休暇制度が日本や英国と異なる特徴の一つとして、休暇取得中の給付所得代替率があげられる。第2章で指摘したとおり、父親休暇の取得を妨げている原因の一つが給付金の充当率であり、休暇取得により年収が減少することを懸念する声が多く見られる。この点において、ノルウェーでは休暇期間が49週の場合は休業前賃金の100%、59週の場合は休業前賃金の80%が支給されており、所得代替率が他国に比べて非常に高いのである。

4 オンブッド

ノルウェーの男女平等参画の推進の担い手となった組織の一つが「オンブッド」である。1978年の男女平等法の成立を契機に、性別や民族による差別を監視する政治的・専門的独立機関として世界で初めて平等オンブッドが設置された。2006年、平等オンブッドは男女平等センター及び民族差別対抗センターとの統合により「平等・差別オンブッド」と新しい組織となった。男女共同参画問題と差別撤廃問題の両方を扱い、法執行機関と政策推進機関の両方を兼ねている。性別、民族、宗教、性指向、年齢及び身体障害の大きく6種類の差別を取り扱っており、それらに関わる職場での登用、昇進、賃金、求人広告等における差別に関する苦情を審査し、差別があったと認める場合には、改善に向けた示唆を行っている。政策促進機関としては、平等・差別撤廃に関するガイドラインを作成し、地方自治体へ配布しているほか、年次報告書による政府への提言等を行っている。平等・差別オンブッドの勧告には法的拘束力はないが、その勧告は企業等、各方面から尊重されている。なお、2016年に就任した現オンブッドを含め、歴代のオンブッドは全て女性が就任しており、また事務局スタッフの多くを女性が占めている。

第2節 スウェーデンにおける男女平等施策

1 歴史

スウェーデンで女性の参政権が認められたのは1921年であり、その翌年1922年に女性初の国会議員が誕生した。北欧諸国の中では比較的遅いほうではあったが、これは日本で初めて女性国会議員が当選した1946年より20年以上も前の話である。スウェーデンでは、1960年代後半から女性運動が本格化し始め、これに伴い政府は男女平等参画の実現のための家族政策を打ち出した。1970年代に特に大きな改革として3つの家族政策があり、これによりスウェーデンは大きな転換期を迎える。その一つが、1971年の税制改革による所得税の個人単位化である。それまでの夫婦合算課税は既婚女性の就業を抑制していたが、制度改革により共働き家族の方が税金が安くなったこ

³⁸<https://translate.google.co.uk/translate?hl=ja&sl=no&tl=en&u=https%3A%2F%2Fwww.ssb.no%2Fbefolkning%2Fartikler-og-publikasjoner%2Ffedrekvoten-mer-populaer-enn-noen-gang--298200&prev=search>

とで、女性の労働を後押しすることとなり、1970年代から急速に女性の労働市場が拡大していった。2つ目が、1974年に導入された世界初となる男女均等の育児休業制度である。これをきっかけにスウェーデンの育児休暇制度は大きく発展していくこととなる。3つ目が、保育サービスの拡充である。家事や育児といった無給で働く女性の負担を軽減するため、1970年代に多くに公立保育所が拡大された。これによって、今まで家で保育をしていた女性や出産等で仕事を離脱した女性が再び就職する機会を得たのである。

1980年には、雇用における男女平等を規定した「男女雇用平等法」が成立した。また、同時に男女平等オンブズマンが労働省のもとに設置され、平等法が守られているか監視する役目を果たした。このように、1980年代にはすでにスウェーデンでは制度としての男女平等が確立されていたと言える。しかし、1990年代に入ると、経済の不況や少子化問題が浮き彫りとなり、再び女性運動が再燃することとなる。これを受け、スウェーデンでは政府主導の家族政策の見直しが進められるようになり、フェミニスト政府宣言や社会制度改革といった政治的取組を現在に至るまで継続的に進めてきた結果、女性の社会進出を確実に促進させることができたのである。

2 女性の政治参画

スウェーデンが男女平等先進国と呼ばれる理由の一つに女性の政治参画が進んでいることが挙げられる。スウェーデンの国会議員に占める女性の割合は1970年に14%であったが、1990年代になると40%を超え、2020年には47%となっている³⁹。Inter-Parliamentary Union が発表した女性議員比率ランキングで世界7位となっており、北欧諸国含め欧州諸国の中では最高水準である。また、地方議会においても1990年代には女性議員の割合が40%を超えており、現在はレギオン（県）議会は47%、コミューン（市町村）議会は43%と、どちらも高い水準となっている^{40,41}。どちらも共通して言えるのが、政党によるクォーター制の導入が大きく影響しているということである。スウェーデンでは、ノルウェー同様にクォーター制を早い段階から導入している。1972年に自由党が党内の委員会等に少なくとも40%は女性にするとの指針を定めたことから、その他政党も後に続く形で同様の指針を定めるようになり、1987年、キリスト教民主党は40%の党内クォーターを選挙における候補者名簿にも適用することを定めた。これらクォーター制の導入以降、スウェーデンにおける国及び地方議会の女性議員比率は右肩上に上昇していくこととなった。繰り返しにはなるが、スウェーデンやノルウェーなど男女平等を進めるために半ば強制的なルールを導入している国は、男女平等参画の達成状況が顕著に数字として現れている。

しかし、スウェーデンとノルウェーのクォーター制は全く同じではないことに留意したい。ノルウェーの場合、クォーター制を法律によって定め、罰則を設けるなど制

³⁹ <https://data.worldbank.org/indicator/SG.GEN.PARL.ZS>

⁴⁰ https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_pol_parl_wmid_locpol

⁴¹ https://www.scb.se/contentassets/4550eaae793b46309da2aad796972cca/le0201_2017_b18_br_x10br1801eng.pdf

度を義務化しているが、スウェーデンの場合は法律で定めておらず、あくまでもガバナンス規定等の努力義務としている。実際、スウェーデン議会は2017年に取締役会の議席の少なくとも40%に女性を任命しなかった上場企業に罰金を科す法律の導入を否決しており、あくまでも自発的にクォーター制を取り入れるというスタンスを貫いていると考えられる。

3 フェミニスト政策

スウェーデンでは議会と同様、閣僚メンバーも女性比率が高い。女性閣僚が多い国といえば、隣国フィンランドで2019年に誕生したマリン首相が閣僚19人のうち女性を12人登用したことは記憶に新しい。スウェーデンにおいても、閣僚メンバーは首相及び22名の大臣で構成されているが、うち12名が女性となっている⁴²。この背景には、スウェーデンが国を挙げて男女平等参画を目指しているということがある。スウェーデンは2014年、世界で初めてフェミニスト政府を自称し、男女平等参画を最重要施策の一つとして掲げた。2019年3月に政府が発表した「Gender equality policy in Sweden⁴³」では、社会と生活において男女が平等の力を有することを政策目標とし、①権力と影響力の等しい分配、②経済的平等、③平等教育、④無給の家事と介護の均等分配、⑤等しい健康、⑥女性に対する男性の暴力禁止の6つの目標を設定している。この目標は、国のジェンダー政策として、あらゆるジェンダー平等に向けての取組の基礎として浸透している。

また、2018年1月には新たな政府機関として「男女平等参画庁 (Swedish Gender Equality Agency)」が創設された。スウェーデンにおける男女平等施策の目標を達成するために、様々な形での支援や情報発信を行うとともに、その他政府機関や地方自治体、企業等と密接に連携協力を図っていくことを目的としている。そのほか、男女平等施策推進にかかる組織として、「機会均等オンブズマン (Equality Ombudsman)」が存在する。機会均等オンブズマンは各分野の差別に取組む4つのオンブズマンが統合され、2009年に結成された。ノルウェーのオンブッドと同様、性別、民族、宗教などあらゆる差別に関する法令遵守に対する監督を行っている。

3 地方自治体における男女平等施策

男女平等施策は、地方行政レベルにおいても積極的に取組まれている。スウェーデンの全てのレギオン（県）及びコミューン（市町村）が加入するスウェーデン自治体・地域連合 (Swedish Association of Local Authorities and Regions) は、地方自治体における男女平等参画の実現のための政策過程や社会システムの構築のための支援を行っている。具体的には、男女平等参画にかかる政策決定過程における自治体職員及び地方議員向けのチェックリストやガイドラインを作成しているほか、セミナーの開催

⁴² <https://www.government.se/government-of-sweden/>

⁴³ <https://www.government.se/4a7756/contentassets/efcc5a15ef154522a872d8e46ad69148/gender-equality-policy-in-sweden-oct-2020.pdf>

や職員向けの研修も実施している⁴⁴。また、レギオンの地域ごとに設置されている政府組織のカウンティ理事会（County Administrative Boards）は、国の方針に則り、レギオンの発展のための様々な支援を行っている。男女平等施策もその一つとされており、カウンティ理事会は男女平等実現のための政府目標⑥女性に対する男性の暴力禁止について、その支援と防止を政府より課されている。2021年、政府は女性への言葉の暴力抑制への取組強化として、カウンティ理事会及びコミューンへ1億3,000万クローナ（約16.5億円）の追加投資を決定している⁴⁵。

以下では、スウェーデン北部最大の都市であるコミューンのUmeå（以下、「ウメオ市」という。）の男女平等施策をいくつか紹介する⁴⁶。ウメオ市は人口12万3,000人、平均年齢が38歳と非常に若く、2050年までに人口20万人を目指す最も急成長を遂げている都市の一つである。また、スウェーデンにおいて男女平等施策に取り組んだ最初の自治体とも言われており、2014年には歴史における女性の役割や性差別の問題を取り上げた展示を行う女性史博物館を開館したほか、近年では、都市計画に男女平等施策を取り入れる革新的な取組がなされている。

サッカーの男女機会均等

1999年にウメオ市が実施した調査で、サッカー競技場の利用者の7割が男性であることが判明したことから、ウメオ市は女子チームが男性と同条件下でサッカーの練習をできるよう競技場利用にかかる規約変更を決定した。男子チームと女子チームの練習時間を均等に分割することで、従来のように男性チームが優先的に練習時間を選択することがなくなり、女子チームも男子チーム同様、平等の機会が与えられた。ウメオ市は、スウェーデンで初めてスポーツ競技場の利用時間を性別間でどのように分割するかを決定した自治体であった。この政策の導入当初、一部の市民からは男性に比べてサッカーをする女性の比率が圧倒的に少ないことから、不公平であるとの批判もあったが、練習時間の男女格差を解消するための革新的な政策であると多くの市民の理解を得ることができた。結果、女子サッカーへの関心が高まり、現在、ウメオ市では男子とほぼ同数の女子がサッカーをしているとされている。

ウメオ市は欧州を代表する女子サッカーのクラブチームがあることや、2020年にはスウェーデンの「ベストスポーツシティ⁴⁷」に選出されており、自治体としてスポーツに力を入れている。これらの要因が政策の浸透に少なからず寄与したのではないかと考えられる。

ジェンダーランドスケープ

⁴⁴<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment/swedish-municipalities-salar>

⁴⁵ <https://www.government.se/government-policy/gender-equality/>

⁴⁶https://charter-equality.eu/exemple-de-bonnes-pratiques/umea-a-model-town-for-gender-equality.html?ref_id=156

⁴⁷https://charter-equality.eu/exemple-de-bonnes-pratiques/umea-a-model-town-for-gender-equality.html?ref_id=156

ウメオ市は 2009 年から都市の公共空間デザインに男女平等の視点を取り入れた新しいプロジェクト「ジェンダーランドスケープ⁴⁸」を開始した。ジェンダーランドスケープはウメオ市が男女平等参画の実現に向けてこれまで長期にわたり取り組んできた活動やその成果、ジェンダー問題の課題や歴史的背景等を知ってもらうことを目的に、市内に点在する男女平等と結びつくスポットを巡るガイド付きバスツアーである。

訪問スポットの一つに、たとえば、ウメオ市内にある公共放送局 SVT がある。SVT はスウェーデンにおける報道番組に出演する女性の割合が 31%（世界平均 24%）であるという調査結果を受け、2016 年、自社の報道ニュース番組の出演者の男女比を半分ずつにして放送した。この試みは 2001 年から実施されており、番組編集委員会はこの活動に対してカウンティ理事会から賞を受賞している。他には、市内で 1 日あたり 23,000 食のサービスを提供する市内の食品製造業者への訪問がある。この食品製造業者は、男女ともに魅力的な職場の実現を目的に、昔から女性の仕事として定着している食品製造分野のイメージを払拭するために、積極的に男性を採用するという試みが実施された。これにより、当初 7% しかいなかった男性従業員が 7 年後、14% にまで上昇した。

ジェンダーランドスケープの手法は男女平等に焦点を当てたヨーロッパで唯一の例であり、2017 年にヨーロッパを拠点とした都市開発ネットワーク URBACT の持続可能な都市開発グッドプラクティス賞を受賞している⁴⁹。なお、現在、ジェンダーランドスケープの市内ツアーはオンライン上にも公開⁵⁰されており、誰でも視聴できるようになったことで、ウメオ市の男女平等参画の実現に向けた取組を都市デザインという視覚情報と共に伝えることができる。

<図表 10 ジェンダーランドスケープの市内地図⁵¹>

⁴⁸ <https://genderedlandscape.umea.se/>

⁴⁹ <https://urbact.eu/gender-equality-heart-city>

⁵⁰ <https://genderedlandscape.umea.se/in-english/>

⁵¹ <https://genderedlandscape.umea.se/>



The Gendered Landscape of Umeå

1. "Nobody puts Baby in a corner"
Public art by Moa Kretesten and Mikaela Kretesten located at the hub for public transport in Umeå
2. Car park "Mässa"
Working with gender mainstreaming, the 3R method
3. The Skateboarding park "Sparken" and the organization "You Skate Girl" in the "City between the bridges"
4. Club Feltz
RFSL – The Swedish Federation for Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Rights
5. The County Administrative Board of Västerbotten
Responsible for the regional coordination of the national goals for gender equality
6. Fröbergsgymnasiet
Gender segregated choices for high school-education
7. University Hospital of Umeå
The second largest public sector employer in Umeå municipality

8. Railway station "Umeå Östra" (Umeå East)
Safety and transparency in the newly built railway station
9. Volvo Trucks
The largest private employer in Umeå municipality
10. Underpass
Elevation of the roof of an existing underpass
11. Öis
General outline plan according to the method "Värdensson" ("value rose")
12. Statue
Public Art – Figureation of the body
13. Pre-school Grönstenen
Working with gender pedagogy
14. Geografisänd
Sustainable Åsöhem
15. Centre against violence
Working with men's violence to women. Support directed at women and children victims of violence and men who have been or are at risk of being violent

16. IKSU
Sports and gender
17. Umeå University
UCGS – Umeå Centre for Gender Studies
18. Berghem pre-school
Umeå's first public pre-school
19. Public park
Permanent light installation
20. Soccer stadium "Umeå Energi Arena"
Practice hours for Umeå IK FF (women's soccer team)
21. Haga school
Attractive workplace on equal terms
22. City passage at Umeå Central
Awareness raising, accessibility, safety and power in a newly built city passage

総括

これまで、なぜ日本の男女共同参画は進まないのか、日本が男女平等社会を実現するための課題は何かを軸に、第2章及び第3章を中心に英国や北欧諸国の男女共同施策の調査、事例分析を行なってきた。英国や北欧諸国との比較を通じて、今後日本が男女平等を目指しどう前進するべきかの指標が見えてきた。

そもそも、男女格差を生む主な原因として、女性の方が男性より仕事以外の家事・育児・介護等の無給業務の負担が大きいことが言える。これが女性の働き方に影響を及ぼしており、正規職員より柔軟な働き方が可能なパートタイムを選択する女性が増える要因となっている。その結果、上級管理職や役員等の収入の高い立場になる女性の割合は男性より少なくなり、必然的に男女間の賃金格差も生まれるのである。

確かに、日本では男女の役割分業の伝統的な考え方が根強いため、他国に比べ男女格差が生まれ易いのかもしれない。しかし、国によって差はあれど、どの国においても男女平等社会の達成は、いまだ途上段階にあり、共有の課題を抱えている。各国が格差解消のための様々な施策に取組み、成果を上げている中で、日本だけが慣習やしきたりという理由だけで格差是正をあきらめるわけにはいかない。

男女格差の解消のために英国及び北欧諸国の取組で共通していることが、制度改革や法整備による社会基盤の構築である。英国では、労働党が女性指定選挙区制度を導入したことをきっかけに、国会議員及び地方議員において、一定数の女性議員を確実に確保する仕組みが確立された。ノルウェーでも、クォーター制の発祥国として、政党や企業、育児制度にまでクォーター制を導入し、政府系企業等の取締役会には、会社解散も含む罰則を科すことでクォーター制を義務化した。男性育児休暇取得を促すためのパパ・クォーター制は父親にしか割り当てられない育児休暇期間を設けることで、男性の育児休暇取得率を大幅に向上させた。また、スウェーデンにおいても、ノルウェーに倣い、早い段階からクォーター制を導入しており、今では女性の議員比率は欧州諸国の中でも最高水準となっている。

このように、男女平等を進めるために半ば強制的なルールを導入している国は男女平等参画の達成状況が顕著に数字として現れている。これら制度の導入による男性への逆差別や強制的な女性登用による企業への負担など弊害があることも指摘されているが、いまだに先進国の中で最低水準を維持し続ける日本にとって、現状を変えるためには強制力のあるルールを作るというのも一つの策である。英国や北欧諸国が辿ってきたように、たとえ強制力を伴うものであっても、まずは男女平等社会の実現に向けた社会基盤を形成することで、自ずと社会全体で男女平等推進への意識の高まりや素養が培われていくのではないだろうか。

おわりに

本レポートでは、男女平等社会の実現という世界共通の目標について、日本、英国、北欧諸国に焦点を当て、各国の男女平等を取り巻く状況、歴史的背景、制度や施策などを広く紹介した。

英国に赴任して以来、実際の生活の中で、公園や街中で遭遇する子連れの父親の多さに驚いた。彼らに話を聞くと、専業主夫の人もいたが、共働きで時間のある方が子供の面倒を見ると答える人が多かった。それだけ英国では、女性の社会進出が進んでおり、また日本のような男女の役割分業の考え方を持っていないことを実感した。このような経験から、英国の男女共同参画の歴史や取組に興味を湧き、本レポートを執筆するきっかけとなった。

日本より遥かに男女平等が進んでいる英国や北欧諸国においても完全な男女平等の実現には多くの課題があり、いまだ発展途上の段階と言える。それでも、現在に至るまで着実に女性の進出を推進して成果を上げてこれたのには、継続的に制度改革や法整備等の仕組みを構築し、社会基盤を固めてきた結果である。男女平等社会は一朝一夕に達成できるものではなく、日本においても実現までにはかなりの時間を要することになるが、その他先進国への遅れを取り戻すためにも、賃金格差の解消、育児制度の拡充、働き方改革など少しずつ進めていくほかない。

現在、日本にとって男女平等参画は国を挙げて取組むべき重要な課題の一つであるが、地域社会での男女平等の促進もまた自治体にとって重要な役割を担っている。男女平等施策を策定する上で、国及び地域レベル双方において、より一層アクティブに施策を展開し、更に男女平等社会に近づけるよう、本レポートが少しでもお役に立てば幸いである。

最後に、本レポートを執筆するにあたり、ご協力いただいた全ての皆様にこの場を借りて深く感謝申し上げます。

(一財) 自治体国際化協会 ロンドン事務所
所長補佐 高橋 佑典 (東京都派遣)

参考文献

- ・内閣府男女参画局 HP
<https://www.gender.go.jp/index.html>
- ・東京都生活文化局 HP
<https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/danjo/>
- ・「イギリスの女性運動－慈善運動・女性参政権運動・女子労働・女子教育－」吉田尚子
<https://core.ac.uk/download/pdf/83655762.pdf>
- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構「イギリスの育児休業制度および両立支援策」
https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2018/12/uk.html
- ・Government Equality Office HP
<https://www.gov.uk/government/organisations/government-equalities-office>
- ・Equality and Human Rights Commission HP
<https://equalityhumanrights.com/en>
- ・Local Governmnet Association HP
<https://www.local.gov.uk/>
- ・Greater London Authority HP
<https://www.london.gov.uk/>
- ・London borough of Barking and Dagenham HP
<https://www.lbbd.gov.uk/>
- ・駐日ノルウェー大使館 HP
<https://www.norway.no/ja/japan/norway-japan/news-events/news/4/>
- ・「クオータ制発祥の国ノルウェー」三井まり子
https://www.jstage.jst.go.jp/article/kokusaijosei/27/1/27_69/pdf
- ・ストックホルム研究連絡センター「スウェーデンの Gender Equality」
https://www-overseas-news.jsps.go.jp/wp/wp-content/uploads/2018/04/2017kenshu_1Osto_okamoto.pdf
- ・Swedish Association of Local Authorities and Regions HP
<https://skr.se/tjanster/englishpages.411.html>
- ・Umea Kommun HP
<https://www.umea.se/2.6fa619ad16f3087d4d517b2c.html>