第６節　スウェーデン

本年の実地調査では、前述した諸外国に加えて、高福祉国家であり、充実した両立支援策等を整備して女性の社会進出を積極的に進めているスウェーデンの調査も行った。限られた調査期間の中で、聴取等した主な事項を整理すれば以下のとおりである。

1　現状

⑴　女性国家公務員の在職状況及び管理職への登用状況

国家公務員の在職者に占める女性の割合は、1995年には50％台半ばと既に男性の割合を上回っており、2013年には約60％に達している。

一方で、管理職（課長級以上）に占める女性の割合は、1995年の20％台前半から2012年には40％台半ばに増加しているものの、在職者に占める女性の割合を依然下回っている。

⑵　問題点・課題

在職者に占める女性の割合に比べて管理職に占める女性の割合が低く、前者に後者を均衡させることが課題とされ、それを解決するための計画が策定されている。

2　女性の採用・登用促進のための具体的な施策の展開

⑴　社会全体の取組

スウェーデンにおいて、女性の就労が進んだ要因は、1970年代初めの経済成長に伴い労働力不足が深刻になったことを契機として、所得税の課税制度を世帯単位（夫婦合算課税方式）から個人単位（個人別課税方式）へ転換するなど女性の就労を促すとともに、公的保育施設の充実、親休暇及び親手当（コラム参照）の導入等を推進するなど両立支援のための施策を充実したことであるとされている。このほか、閣僚の半分を女性にするなど政治の強いリーダーシップで女性の登用を進めたことの影響が大きかったとの見方もある。

⑵　公務における取組

ア　採用・登用に関する取組

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、1980年に差別禁止法が制定されたことを契機として、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。

イ　両立支援の取組

スウェーデンでは、仕事と家庭の両立支援のための諸制度の整備がかなり進んでいる。子の育児のための全日の休暇及び部分休暇（コラム参照）に加え、在宅勤務など柔軟な勤務形態が導入され活用されている。また、1974年には、世界で初めて父親の育児のための休暇を取得できることとし、その後、父親の育児参加を促進するために、1995年に「パパの月」（コラム参照）を導入するなど役割分担意識を改めていく取組を進めている。

なお、仕事の進め方として、例えば、会議は原則として９時から15時までの間に行うこととされているなど、職員が仕事と家庭を両立しやすい雰囲気を醸成する取組が行われている。

コラム：男女共同参画社会の実現に向けた取組　～親休暇及び親手当～

女性の家庭責任の負担軽減の観点から、父親の育児参加を促進するため、1974年に、従来、母親だけに認めていた出産休暇制度が、父親にも認める親休暇制度に世界で初めて改められ、現在では子が生後18月に達するまでの全日の休暇、子が８歳に達するまで又は小学校１年目を終了するまでの部分休暇（勤務時間の４分の３を限度とする。）を取得することができる。また、親休暇の取得日数に応じ、親手当として、所得の80％が社会保険から支給されるが、国家公務員には10％上乗せされ、90％が支給されている（480日分を限度とする。）。ただし、このうち60日は、いわゆる「ママの月、パパの月」とし、他方の親に親手当の受給資格を移転することができないこととされている（親が一人の場合は480日分の受給資格がある。）。

なお、2013年における中央省庁職員が取得した親休暇の総取得日数のうち、74％は女性が、26％は男性が取得している。

3　現在行っている重点的な取組

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のほかに、女性の取得率が高い親休暇については、キャリア形成において不利にならないよう、親休暇を取得しようとする職員が上司と復帰後のキャリアについて面談を行うなどしている。また、親休暇中も会議やイベントへの出席を通じて職場の同僚とコミュニケーションを取る機会を設けるとともに、キャリア・コーチングの機会の提供など、きめ細かな取組が行われてきている。

第７節　諸外国の取組から得られる示唆

1　採用・在職状況と管理職への登用状況

日本の国家公務員の行政職俸給表㈠における本省課室長相当職以上の職員に占める女性の割合が2014年に3.0％であるのに対し、各国における2012年の管理職員・幹部職員に占める女性の割合をみると、40％を超えるスウェーデンから10％を下回る韓国まで幅があるものの、日本の割合を大幅に上回っている。

幹部要員の入口選抜を行っている国における幹部要員としての採用者に占める女性の割合をみると、イギリスが1990年代後半から平均して５割程度、ドイツでは、1990年代前半で既に30％程度に達しており、韓国では、2005年には38.4％、2010年には46.7％と高い水準にある。なお、フランスにおいては、1990年代以降の平均で30％程度となっている。

アメリカにおいては、幹部要員の入口選抜を行っていないが、連邦政府職員に占める女性の割合は、1990年代後半以降は45％程度で推移しており、その中から女性の管理職員・幹部職員が登用されてきている。

なお、スウェーデンでは、1990年代半ばに中央政府職員に占める女性の割合は、既に約55％となっている。

このように、各国においては、採用時に一定割合以上の女性を確保し、これらの中から優秀な者を育成し、管理職員・幹部職員に登用するという人事運用が定着している。

一方、日本においては、採用後管理職となるまでに要する期間を考慮すると、1990年代前半までにⅠ種試験で採用された女性の数が極めて限られていたことが管理職員・幹部職員が少ないことの原因となっていると考えられる（1986年から1994年までのⅠ種試験採用者に占める女性の割合の平均は8.6％）。

2　各国における女性の採用・登用促進のための取組のポイント

この問題において、日本と各国の比較を行うに当たっては、各国における女性の就労等への意識の違いなども考慮する必要がある。例えば、男女の就業の状況を示す労働参加率についてみると、我が国に比べ、欧米各国では男女差は小さく、女性の労働参加が進んでいるといえる（資料４）。また、将来の人材供給という面から就学状況をみると、欧米各国とも女性の方が若干ではあるが大学在学者数は多い（資料５）。さらに、専攻分野については、公務への人材供給源となっている法律・経済等の学部において、日本では女性が全体の３分の１程度と少ないが、アメリカ、フランス及びドイツでは男女が同じような割合となっている。なお、自然科学系については、医学・薬学・保健等の分野で女性が多く、工学等の分野で女性が少ない傾向がみられる（資料６）。

このように、欧米各国では、大学教育修了のレベルで公務組織で採用・登用され得る候補者に男女差が少なく、女性の採用や登用のための施策がより直接に効果を発揮しやすい面があったと考えられる。

このほか、欧米各国では、職務の範囲が明確に定義された職務記述書があり、原則としてそれに基づく公募により採用、異動、昇進が行われており、女性の登用も人事当局が人事案を作って行うのではなく、女性職員自身が応募し選抜されることにより行われることに留意する必要がある。

⑴　長期間にわたる積極的な取組

イギリス、アメリカ及びスウェーデンでは1970年代初めから40年間にわたり採用・登用や両立支援の取組を続け、ドイツでは1980年代半ば頃から、韓国は1980年代終わり頃から積極的な取組を開始している。このように、各国は、2000年前後から積極的な取組を開始したフランスを除けば、30～40年にわたり継続した積極的な取組により、女性の採用・登用の拡大に成果を上げている。