

**北欧諸国における立法過程や予算策定過程等への男女共同参画視点の導入状況等に関する調査**

**報告書**

**平成23年11月**

**内閣府男女共同参画局**



# 目次

## <本編>

序章 調査の趣旨と枠組み.....	3
序-1. 背景及び目的.....	3
序-2. 調査内容.....	4
序-3. 調査研究方法.....	5
A. 「ジェンダー主流化」に向けた欧州地域の取組.....	8
A-1. 北欧諸国の取組.....	8
B. フィンランドのジェンダー主流化政策.....	14
B-1. 政府内におけるジェンダー主流化政策の経緯.....	14
B-2. フィンランド政府におけるジェンダー主流化推進体制.....	16
B-3. 予算策定プロセスにおけるジェンダー主流化（「ジェンダー予算」）の取組.....	19
B-4. 立法プロセスにおけるジェンダー主流化の取組.....	25
B-5. ジェンダー主流化推進のための公務員教育プログラム.....	27
B-6. ジェンダーの視点に立った統計データ整備の取組.....	30
C. ノルウェーのジェンダー主流化政策.....	41
C-1. 政府内におけるジェンダー主流化政策の経緯.....	41
C-2. ノルウェー政府におけるジェンダー主流化推進体制.....	42
C-3. 予算策定プロセスにおけるジェンダー主流化（「ジェンダー予算」）の取組.....	42
C-4. ジェンダーの視点に立った統計データ整備の取組.....	53
D. スウェーデンのジェンダー主流化政策.....	64
D-1. 政府内におけるジェンダー主流化政策の経緯.....	64
D-2. スウェーデン政府におけるジェンダー主流化推進体制.....	65
D-3. 予算策定プロセスにおけるジェンダー主流化（「ジェンダー予算」）の取組.....	67
D-4. ジェンダー主流化推進のための公務員教育プログラム.....	71
D-5. ジェンダーの視点に立った統計データ整備の取組.....	73
E. デンマークのジェンダー主流化政策.....	75
E-1. 政府内におけるジェンダー主流化政策の経緯.....	75
E-2. デンマーク政府におけるジェンダー主流化推進体制.....	78
E-3. 予算策定プロセスにおけるジェンダー主流化（「ジェンダー予算」）の取組.....	80
E-4. 立法プロセスにおけるジェンダー主流化の取組.....	82

E-5. ジェンダー主流化推進のための公務員教育プログラム .....	82
E-6. ジェンダーの視点に立った統計データ整備の取組 .....	84
<b>F. アイスランドのジェンダー主流化政策.....</b>	<b>85</b>
F-1. 政府内におけるジェンダー主流化政策の経緯.....	85
F-2. アイスランド政府におけるジェンダー主流化推進体制 .....	87
F-3. 予算策定プロセスにおけるジェンダー主流化（「ジェンダー予算」）の取組 .....	88
F-4. ジェンダーの視点に立った統計データ整備の取組.....	89
<b>G. 北欧諸国のジェンダー主流化政策にみる我が国への示唆.....</b>	<b>90</b>

## ＜資料編＞

検討会実施概要.....	97
主要参考文献 .....	125

# 本 編



## 序章 調査の趣旨と枠組み

---

### 序－１．背景及び目的

- ❖ 男女共同参画社会の実現は、「男女共同参画」それ自体に人権や公正といった面での価値があることに加え、現代の日本社会が直面している諸問題に照らして考えれば、①人口減少社会において労働力を確保するため、②低迷する経済を活性化するイノベーション・知的差別化・高付加価値化をもたらし得る、企業組織における「多様性」(ダイバーシティ)を促進するため、③「公助」と「自助」だけでは行き詰まる福祉を「共助」(あるいは「新しい公共」)によって強化するため、女性の一層の活躍が必須であるという意味においても、21世紀における最重要課題の一つであると言える。
- ❖ 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ジェンダー平等なものとする必要があるとされており、それを目指す試みがジェンダー主流化(Gender Mainstreaming)である。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。
- ❖ ジェンダー主流化については、北欧理事会(Nordic Council)を通じて、公共事業の予算プロセスにおけるジェンダー主流化の手法やツール開発などについて情報共有を図りながら集中的に取り組を進める北欧諸国の取組が参考事例となりうる。北欧各国では、北欧理事会における情報交換を通じてノウハウを得ながら、そのノウハウを自国のシステムにカスタマイズして適用することにより、立法過程や予算システム、統計、教育プログラム等の各領域においてジェンダー主流化を図る試みがあるとされている。
- ❖ そこで本調査は、北欧理事会におけるジェンダー主流化に係る取組と共に、北欧各国におけるジェンダー主流化への取組状況について文献調査並びに現地ヒアリング調査を行い、我が国において男女共同参画会議等が中心となって進めるジェンダー主流化政策の今後の展開に関する示唆を得ることを目的に実施する。

## 序－２．調査内容

### (1)調査項目

- ❖ 国連の経済社会理事会 (ECOSOC) は、ジェンダー主流化を以下のように定義している。
  - あらゆる領域と段階において、立法、政策、プログラムを含むすべての行動計画の男性と女性に対する影響を評価するプロセスである。
  - 女性と男性が等しく利益を受け、不平等が長く続かないように、男性のみならず女性の関心と経験を政治的、経済的、社会的な全領域において計画、実行、監視、評価の欠かせない部分とすることである。
  - 最終目標は、ジェンダー平等の達成である。
  
- ❖ 以上を踏まえ、調査対象とするジェンダー主流化の内容として、大きく下の要素に着目して調査を進めた。

#### 調査対象としたジェンダー主流化の構成要素

- ・ 法制度（根拠法、立法過程におけるジェンダー主流化等）
- ・ 推進体制（ナショナル・マシーナリー、行政機構、オンブズ体制等）
- ・ ジェンダー予算システム
- ・ 影響調査
- ・ 統計システム
- ・ 公務員対象のジェンダー主流化教育プログラム

### (2)調査対象国

- ❖ なお調査対象国は、以下の北欧 5 カ国とした。各国におけるジェンダー主流化政策の動向について調査するとともに、それらの取組を先導する位置づけにある北欧理事会における取組についても調査の対象とした。
  - フィンランド
  - ノルウェー
  - デンマーク
  - スウェーデン
  - アイスランド



## 序－3．調査研究方法

### (1) 検討会の開催

- ❖ 調査を効果的に行うために、ジェンダー主流化や北欧諸国におけるジェンダー政策に詳しい有識者3名からなる検討会を開催した。

#### <検討会メンバー>

鹿嶋敬	実践女子大学人間社会学部教授
田中由美子	独立行政法人国際協力機構 (JICA) 国際協力専門員
藪長千乃	文京学院大学人間学部准教授

(五十音順、敬称略)

#### <検討会開催経過>

回	開催時期	検討内容
第1回	2011年2月7日(月) 15:30～17:30	1. 開会 2. 委員紹介 3. 調査の趣旨について 4. 田中委員ヒアリング (OECD/DAC [OECD開発援助委員会] のジェンダーへの取り組みについて) 5. 現地訪問調査に向けて 6. その他
第2回	2011年3月16日(水) 10:00～12:00	1. 開会 2. 現地訪問調査結果等報告 3. 報告書のとりまとめについて 4. その他

## (2) 調査方法

- ❖ 文献調査（参考とした主要参考文献は巻末参照）のほか、フィンランド及びノルウェーについては現地訪問ヒアリング調査を行った。
- ❖ 現地訪問ヒアリングの対象機関等は下記のとおりである。

### <現地訪問ヒアリング対象機関>

国	訪問先	備考
フィンランド	<b>MINISTRY OF SOCIAL AFFAIRS AND HEALTH (STM) , GENDER EQUALITY UNIT</b>	Gender Mainstreaming 担当チームの一員として話を伺う。同じく社会・保健省内に位置する Council for Gender Equality (ジェンダー平等委員会) についてもその活動内容について説明頂く。
	<b>STM, THE OMBUDSMAN FOR EQUALITY</b>	Gender Mainstreaming の政策監督としての立場から話を伺う。
	<b>MINISTRY OF FINANCE, BUDGET DEPARTMENT</b>	財務省予算局の立場からみた Gender Mainstreaming の現在までの経過と今後の展望について話を伺う。
	<b>FINLAND STATISTICS</b>	統計資料“Women and Men in Finland (2007・2009)”に関わったチームより数値でみるフィンランドのジェンダー主流化の流れについて話を伺う。
	<b>ALTO UNIVERSITY, CENTER FOR URBAN AND REGIONAL STUDIES</b>	1997～2000年にかけて、フィンランド政府が実施した「ジェンダー主流化手法の構築プロジェクト」の内容等について話を伺う。
ノルウェー	<b>THE KUN CENTRE FOR GENDER EQUALITY</b>	政府が予算プロセスのジェンダー主流化を推進するにあたり、各省庁の関係職員に対する研修事業を委託された民間研究機関 (Fredrikkes Hage) に嘗て在籍していた方。
	<b>STATISTICS NORWAY, DIVISION FOR SOCIAL WELFARE STATISTICS, COORDINATOR OF GENDER STATISTICS</b>	ノルウェー統計局にジェンダー統計のシステムや統計の活用方策等の実態について話を伺う。
	<b>MINISTRY OF CHILDREN, EQUALITY AND SOCIAL INCLUSION, DEPARTMENT OF FAMILY AFFAIRS AND EQUALITY</b>	ノルウェーにおけるジェンダー予算のシステムについて話を伺う。

国	訪問先	備考
	男女平等・差別撤廃オンブッド	男女平等・差別撤廃オンブッドに、オンブッドの役割と機能について話を伺う。
	COMITTEE FOR GENDER BALANCE IN RESARCH (KIF)	ジェンダー主流化に関わる民間機関の立場から、ノルウェーにおけるジェンダー主流化政策の現状と課題について話を伺う。

### (3) 調査実施機関

- ❖ みずほ情報総研株式会社 社会経済コンサルティング部

## A. 「ジェンダー主流化」に向けた欧州地域の取組

---

### A-1. 北欧諸国の取組

#### (1)「ジェンダー主流化」に関する欧州諸国の取組の背景

- ❖ 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、約65～80%にも上る女性就業率<sup>1</sup>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共同参画を実現している。そしてその背景には、「ジェンダー平等」の理念について「性別に関わらず、全ての市民が他者に依存することなく、それぞれに生計を立てることを可能とすべきである」というように、「経済的な自立性」の側面を重視する考え方が広く共有化されていることが、重要な要素として指摘されている<sup>2</sup>。
- ❖ 一方、1995年の第4回世界女性会議・北京宣言を端緒として国際的にも取組が本格化した「ジェンダー主流化」(gender mainstreaming)<sup>3</sup>の流れの中で、とりわけ2000年代に入ってから北欧諸国の取組の焦点が、政府予算へジェンダー平等の視点を包含すること(所謂「ジェンダー予算」の導入・実践)に向けられた背景には、①「ジェンダー予算を実践することによって、経済資源の実効的活用と政策プログラムの質的向上が促され、経済効率が高まる」、②「受給者ニーズに合致した公的サービスの提供が促進される」というように、その経済的効用に対する共通認識の高まりが、一つの原動力として働いたものと考えられる<sup>4</sup>。

---

<sup>1</sup> 北欧5カ国における15～64歳女性の就業率(2007年、各国別)。Statistics Norway, *This is Norway – What the figures say (Revised edition 2009)*, 12.

<sup>2</sup> Catharina Schmitz, *Gender Responsive Budgeting in the Nordic Countries – The Scandinavian Experience: Barriers, Results and Opportunities*, 3.

<sup>3</sup> 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、ここでは「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。また、国連の経済社会理事会(ECOSOC)は、ジェンダー主流化を以下のように定義している。

- あらゆる領域と段階において、立法、政策、プログラムを含むすべての行動計画の男性と女性に対する影響を評価するプロセスである。
- 女性と男性が等しく利益を受け、不平等が長く続かないように、男性のみならず女性の関心と経験を政治的、経済的、社会的な全領域において計画、実行、監視、評価の欠かせない部分とすることである。
- 最終目標は、ジェンダー平等の達成である。

<sup>4</sup> Schmitz, *Gender Responsive Budgeting*, 3.

- ❖ すなわち、男女が等しく経済的自立性を獲得し得るような社会環境を整備していくためには、その過程に極めて重要な影響を及ぼす公的予算について、その編成・執行がジェンダー平等の理念に則って行われ、さらにその成果が男女に等しく分配されるよう確保できるような仕組・枠組みを構築することは極めて重要な課題であり、その意味で、ジェンダー主流化に向けた北欧諸国の取組の中でジェンダー予算の導入・実践に大きな力点が置かれたことは、社会風土的にも自然な流れであったと考えられる。
- ❖ なお、2000年代に入ってから、北欧諸国のみに限らず、欧州地域の全般でジェンダー予算の導入・実践に向けた動きが活性化したようである。例えばEUレベルでの動きとしては、2003年に欧州議会(EU Parliament)においてジェンダー予算に係る決議(EU Parliament Resolution on Gender Budgeting)が行われるなど、ジェンダー予算の導入・実践に向けた強い政治的コミットメントが形成された模様である<sup>5</sup>。

## (2)「北欧理事会」(Nordic Council) / 「北欧閣僚理事会」(Nordic Council of Ministers)を通じた取組

- ❖ ジェンダー予算の導入・実践に向けた北欧諸国の取組が本格化することを促した直接の契機は、「北欧理事会」(Nordic Council) / 「北欧閣僚理事会」(Nordic Council of Ministers)のもとで行われた共同プロジェクトである。

### <北欧理事会／北欧閣僚理事会の組織概要>

- 北欧理事会／北欧閣僚理事会(本部：デンマーク・コペンハーゲン)とは、北欧諸国の議会・政府間における協調と協力を促進することを目的として設立された組織体であり、デンマーク・フィンランド・アイスランド・ノルウェー・スウェーデンの5カ国と、グリーンランド・フェロー諸島・オーランド諸島の3地域が加盟している<sup>6</sup>。
- 北欧理事会(設立1952年)は北欧諸国間の議会レベルでの協調・協力促進を目的とするもの(inter-parliamentary body)で、現在、加盟国・地域の議会から選出された87名の議員によって構成されており、毎年秋に総会(Session)を開催し、加盟国・地域の政府に取組を求めべき重要な政策課題等について決議を行う役割を担っている。
- 一方、北欧閣僚理事会(設立1971年)は閣僚・省庁レベルでの組織体(inter-governmental body)であり、包括的な代表責任は各国・地域の首相(Prime Minister)レベルにある

<sup>5</sup> Sheila Quinn, *The Status of Gender Budgeting in Europe: Seminar for Office of the Equal Opportunities Ombudsperson & Centre for Equality Advancement*. なお、同文献によれば、EUレベルでは、2015年までにEU全域においてジェンダー予算の導入を達成すべき旨の目標設定についても合意が形成されている旨の記述もある。

<sup>6</sup> グリーンランドとフェロー諸島はデンマークの自治領であり、オーランド諸島はフィンランドの自治領である。また、北欧理事会に加盟している5カ国のうち欧州連合(EU)に加盟しているのは、現在、デンマーク・スウェーデン、フィンランドの3カ国である。

が、実務上は各政策分野の所掌大臣に責任委譲がなされており、分野別閣僚理事会（Councils of Ministers）<sup>7</sup>や、各種の作業部会（Working Groups）等を通じて政策協調・協力が進められている。

- ❖ ジェンダー主流化に関しては、北欧閣僚理事会が、2001-2005年を対象としたジェンダー平等に係る北欧協力プログラム（Nordic Programme for Cooperation on Gender Equality）において、経済政策分野にジェンダー平等の視点を導入することを重要な取組事項の一つとして取上げ、特に国家予算との関係において、「一貫し、明確で、かつ、適切に取り入れられたジェンダーの視点で策定された国家予算は、北欧諸国における公平な社会の発展を確保する上で極めて重要な役割を果たすものである」として、ジェンダー予算に取り組むことの重要性を強調した。
- ❖ そしてそのような理念を踏まえ、2004～2006年の3年間にわたり、北欧理事会加盟5カ国の中でジェンダー予算の導入・実践を促進するための共同プロジェクトが行われることとなった<sup>8</sup>。この2004-2006年プロジェクトの目的は次のとおりである<sup>9</sup>：
  - 経済政策に係るジェンダー平等評価の手法開発のため、加盟各国の財務省とその他関係機関の間に協力関係を構築すること。
  - 北欧諸国がそれぞれに行う取組を調整・指導すること。
  - 国家予算にジェンダー／平等の視点を取り入れるための手法とモデルを開発すること。
  - 各国の経験を共有化することで相乗効果を創出すること。
  - 更なる手法開発と研究の必要性の所在を明らかにすること<sup>10</sup>。
  - 国家予算の策定プロセス、及び、国家予算の内容にジェンダーの視点を取り入れる経験を蓄積すること。
- ❖ 上記のような目的に基づき、共同プロジェクトのもとでの具体的な活動の中心は、経

<sup>7</sup> 例えば、「ジェンダー平等閣僚理事会」（Council of Ministers for Gender Equality (MR-JÄM)）、「法務閣僚理事会」（Nordic Council of Ministers for Legislative Affairs (MR-LAG)）、「財務閣僚理事会」（Council of Ministers for Finance (MR-FINANS)）等が設置されている。

<sup>8</sup> なお、この共同プロジェクトの実施管理は、参加各国政府の財務省及びジェンダー関係省庁の代表者で構成されるプロジェクト・グループによって行われた。プロジェクトの成果は、Catharina Schmitz, *Now It's About the Money: Mainstreaming a gender equality perspective into Nordic national budgets – Final project report 2004-2006* (Copenhagen: Scanprint a/s, 2006)に取り纏められている。

<sup>9</sup> Schmitz, *Gender Responsive Budgeting*, 1.

<sup>10</sup> この目的に向けた取組の一例として2007-2009年にサブ・プロジェクトが組成され、「ジェンダー予算」がマクロ経済学における一つの専門領域として確立するよう促すために、北欧・バルト海諸国の研究者で構成される国際的なネットワーク組成が図られた。

験の共有化をはじめとする協力関係の構築と、ジェンダー予算の実践に必要とされる手法論 (methodologies) の開発で占められることとなり、とりわけ手法論開発のための取組は、参加各国がそれぞれに実施するパイロット・プロジェクトを通じて進められることとなった。各国が実践したパイロット・プロジェクトのテーマは以下のとおりである<sup>11</sup>：

#### ＜各国パイロット・プロジェクトのテーマ＞

デンマーク	• 高齢者介護プログラム（社会省）に係るジェンダー分析
フィンランド	• 社会・保健省予算に係るジェンダー分析
アイスランド	• 障害者給付金プログラム（社会省）に係るジェンダー分析
ノルウェー	• 経済資源の男女間分配の実態分析（予算附属書）
スウェーデン	• 経済資源の男女間分配の実態分析（予算附属書） • 44 の政策分野に係る予算の策定プロセスへのジェンダー視点の導入。ジェンダー分析を導入する他、ジェンダー平等に係る目標と評価指標を設定する。

- ❖ 上記のような共同プロジェクトの立ち上げを契機として、北欧の各国政府は 2004～2007 年にかけて、ジェンダー予算の導入・実施に向けたコミットメントを相次いで公的文書の中で明確に謳うに至った。

#### ＜ジェンダー予算の導入・実践に係る北欧各国政府のコミットメント表明<sup>12</sup>＞

デンマーク (2006 年)	• デンマーク政府は、2006 年に策定したジェンダー主流化プロジェクトに関する行動計画の中で、全ての省庁が、それぞれの予算の一部又は全体についてジェンダーの視点を取り入れることを一つの目標として提示した。
フィンランド (2004 年)	• フィンランド政府は、2004-2007 年度のジェンダー平等促進プログラムの中で「ジェンダー影響評価の手法を開発し、これに基づく評価が、法律案の策定と国家予算の策定の両方に取り入れられなければならない」旨を明らかにし、社会・保健省 (Ministry of Social Affairs and Health) がこの目標の実施状況をフォローアップすることとされた。
ノルウェー (2006・2007 年)	• ノルウェー政府は 2006 年、ジェンダー分析の手法開発に向け、目標志向型で、且つ、綿密に計画された取組に着手することの重要性について強い認識を示した。

<sup>11</sup> Schmitz, Gender Responsive Budgeting, 2.

<sup>12</sup> Schmitz, Now It's About the Money, 6-7.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>また同国政府は、2007年度予算の策定に係るガイドラインの中で、ジェンダー問題に関連があり適切な場合には、予算策定にジェンダーの視点を取り入れるべき旨を、各省庁に対して指示した。</li> </ul>
スウェーデン (2004年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>スウェーデン政府は、2004年に策定された「政府部局におけるジェンダー主流化実践計画(6ヵ年計画)」の中でジェンダー予算に重点を置き、一つの取組として、成果指標(result indicators)に基づく年度毎の成果評価の実施を含めた。</li> </ul>
アイスランド	-----

### (3) 北欧諸国の取組経験が与える示唆—ジェンダー予算の導入・実践面での共通課題

- ❖ ジェンダー予算の導入・実践に向けた上記のような取組の中で北欧諸国が直面した共通課題としては、(1) 研修プログラム・サポート体制の必要性、(2) 実用性のあるジェンダー影響評価<sup>13</sup>手法の開発の必要性、(3) 政府上層部によるコミットメントの明確化、等が挙げられている<sup>14</sup>。
- ❖ このうち研修プログラムの必要性に関しては、政府各省内の様々な職員階層に合わせ、各層職員(例えば管理職、予算事務担当官、個別分野担当官等)に委ねられた役割・責任に適切に合致したカリキュラムを個別に構築することが望ましいとされている。とりわけ個別の専門分野を対象とする予算についてジェンダー影響評価を行うためには、先ず、当該分野について専門的知見をもつ担当事務官を対象として、影響評価の手法と実施方法に関する研修を行うことが必要であり、また、その作業を支援するために、ジェンダー問題の専門家が適宜サポートを提供できる体制を整える必要があると指摘されている。
- ❖ 一方、ジェンダー影響評価手法を開発する必要性に関しては、各職員に委ねられた日常業務との兼ね合いに鑑み、比較的時間のかからない形で、日常業務の一環としても実施できるような、実用的な手法が必要であると指摘されている。この点、既存の研

<sup>13</sup> 国際機関や諸外国では、「ジェンダー影響評価」(Gender Impact Assessment)、「ジェンダーに基づく分析」(Gender-based Analysis)等の名称で、施策や事業等が女性と男性それぞれに与える影響の調査分析に積極的に取り組んでいる。

これらの調査分析手法は、我が国においては男女共同参画会議が職掌する「影響調査」(本稿「G. 北欧諸国のジェンダー主流化政策にみる我が国への示唆」を参照。)とほぼ同様の概念であり、施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす効果(アウトカム)及び波及効果(副次的効果)あるいは意図しない効果を調査し、男女共同参画の視点から施策の改善すべき点を明らかにすることを趣旨とする。

1995年の第4回世界女性会議・北京行動綱領では、影響調査に関する内容として、政府その他の行為者が、決定を行う前に、それが女性及び男性それぞれに与える影響を分析することが勧告されている。

<sup>14</sup> Schmitz, Gender Responsive Budgeting, 9.



究成果が提示している評価手法の多くは政府職員が日常業務の一環として活用するには時間がかかり過ぎるとの問題があり、政府職員の利便に供するような特別な評価手法を開発することが将来的な課題である、とされている。

- ❖ 最後にコミットメントの必要性に関しては、「ジェンダー予算」のような新しい職務が政府省庁内で行われている業務プロセス・手続の一部として包含され、定着するよう確保するためには、先ず、国会議員や各省管理職員等の政府トップ・レベルが、ジェンダー予算は政府全体として注力すべき政策課題であるとの考え方を明確に示すことが不可欠である、と指摘されている。

## B. フィンランドのジェンダー主流化政策

---

### B-1. 政府内におけるジェンダー主流化政策の経緯

#### (1) 政府内におけるジェンダー主流化推進に関する法規定

- ❖ フィンランドは、1987年に制定された「女性・男性間の平等に関する法律」(The Act of Equality between Women and Men) (以下、「男女平等法」) を1995年に改正し、公共機関について、その組織内部におけるジェンダー平等の促進を明確な義務として定めた。すなわち男女平等法第4条の第1項は、「政府機関は、その活動の全てにおいて、意図的且つ体系的に、女性・男性間の平等を促進しなければならない、また、様々な課題について行われる準備的作業と意思決定において男女平等が促進されるよう確保するための行政・業務慣行を構築・確立しなければならない」旨を定めており、同規定が、ジェンダー主流化に向けた政府機関の取組義務に係る根拠規定とされている<sup>15</sup>。
- ❖ 同法ではまた、公共機関の管理部門の他、地方公共団体や公有企業等の管理・経営部門の人員構成について、男性・女性いずれの割合も40%を下回ってはならない旨が規定されている<sup>16</sup>。

#### (2) 「ジェンダー平等促進のための行動計画」に基づく取組

- ❖ フィンランド政府におけるジェンダー主流化の取組は、1995年頃から、先ず法案策定プロセスにおける主流化促進を主眼に置いて、本格化したとのことである。その当時のフィンランドでは、政府関係職員を含む社会全般の雰囲気として「既にジェンダー平等は十分な水準で実現されている」という「誤解」が広く見られたとのことであり、政府が取り組むべき重要な政策課題としてジェンダー主流化が位置づけられるに至ったのも、「今一度、ジェンダー平等の促進に注力することが必要であるとの認識・気付きを新たにすべき」という問題意識が政府部内で共有化されるようになったことが、背景に存在すると言われている。<sup>17</sup>
- ❖ 一方、ジェンダー主流化政策を明確に掲げた政策文書としては、1997年に策定された「ジェンダー平等促進のための行動計画 1997-99年」(The Plan of Action for the Promotion of Gender Equality; [原語] Pekingistä Suomeen: Suomen hallituksen

---

<sup>15</sup> 2011年2月14日 平等のためのオンブズマン Miko Lempinen 氏ヒアリング。

<sup>16</sup> European Database Women in Decision-making: Gender Mainstreaming Strategies in Finland. <http://www.db-decision.de/GenderMainstreaming/finland.html>

<sup>17</sup> 2011年2月14日 社会・保健省ジェンダー平等ユニット Hanna Onwen-Huma 氏ヒアリング。

tasa-arvo-ohjelma) (以下、「1997年版行動計画」)がある。(現行の行動計画は、2008年7月に発表された4ヵ年計画。)

- ❖ そして、上記1997年版行動計画のもと、「ジェンダー主流化プロジェクト」(The Mainstreaming Project; [原語] Valtavirtaistamispromjekt)が1997年から2000年にかけて実施された<sup>18</sup>。このプロジェクトは、さらに100件程度のサブ・プロジェクトに分かれており<sup>19</sup>、そのうちの 하나가「主流化手法の構築プロジェクト」(Creation of Mainstreaming Methodology)である。同サブ・プロジェクトは、フィンランド政府の各省庁内におけるジェンダー平等の促進戦略の検討・構築を目的としたものであり、社会・保健省 (Ministry of Social Affairs and Health) による統括のもと、教育省・環境省・労働省・外務省・農業省の5省庁が同プロジェクトに参画した。これらの各省庁は、それぞれ、下記のようなテーマによるプロジェクトを個別に展開した<sup>20</sup>：

<1997年版行動計画のもと省庁が展開したジェンダー主流化プロジェクト>

教育省	青少年向け政策分野における主流化の実践
環境省	地方・地域開発への女性参加の促進
労働省	省内組織の再編
外務省	Engendering the organization of Finland's EU presidency (40-60% of the chairpersons were to be women)
農業省	農場所有権に関する法律における主流化の実践

- ❖ 「主流化手法の構築プロジェクト」の実施を通じて得られた積極的成果に関して、同プロジェクトを主導した Horelli (2001) は、政府機関内においてジェンダー主流化を実践するための基盤となるインフラ整備が進んだこと、すなわち、省内におけるジェンダー平等の実現に向けた取組状況をモニタリング・評価するための組織やネットワークが各省庁内に整備された、という点を挙げている。
- ❖ 一方、1997年版行動計画のもとでジェンダー主流化の取組に着手した当初の課題は、ジェンダー主流化を実践することに対する積極性の度合いが省庁によって異なっていたため、如何にしてジェンダー主流化に向けた課題意識を政府全体へと浸透させていくか、ということであった。

<sup>18</sup> このプロジェクトは、北欧理事会のもとでのジェンダー予算導入に向けた国際プロジェクトの一環として始められたものとのことである。2011年2月15日 Liisa Horelli 教授 (Alto University, Center for Urban and Regional Studies) ヒアリング。

<sup>19</sup> なお、これらのサブ・プロジェクトは、1997年版行動計画のみならず、北欧理事会が主導したジェンダー主流化プロジェクトを踏まえて策定・実施されたとのことである。

<sup>20</sup> Liisa Horelli, *How to Mainstream Gender Equality: Experiences from the Finnish Context*, 2001.

- ❖ この点に関して同じく Horelli 氏は、政府のトップ・レベルによる強い政治的リーダーシップ／コミットメントの提示を、重要なポイントとして指摘している。すなわち、同氏の具体的な経験に即して言うと、「主流化手法の構築プロジェクト」の一環として、各省内の職場における男女平等の促進状況を把握・評価するためのツールとして開発された「職場環境評価シート」(Personnel Account) の導入を各省庁に義務付けようとした際、当時の官房長官がこのツールの導入について強いリーダーシップを発揮し、各省の事務レベルが記入した評価シートについて、事務次官と大統領による決裁を経由させるシステムを構築した、との経緯があった。そして同氏は、この点に関し、「このように、政府のトップ・レベルから強い政治的リーダーシップが示されたことが、インセンティブ、あるいはプレッシャーとして機能し、ジェンダー主流化への各省の取組が全般的により真摯なものとなった」と指摘している。<sup>21</sup>

## B-2. フィンランド政府におけるジェンダー主流化推進体制

### (1) 社会・保健省 (Ministry of Social Affairs and Health)

- ❖ 政府レベルにおいてジェンダー平等の推進に係る政策分野の主管省庁となっているのは社会・保健省であり、「ジェンダー平等ユニット」(Gender Equality Unit)、「平等のためのオンブズマン」(Ombudsman for Equality)、及び、「平等評議会」(Council of Equality) という 3 つの部局・組織が主に関係している。そのうち、予算策定・立法過程におけるジェンダー主流化推進については、各省庁との緊密な連携のもとでジェンダー平等ユニットが主要な役割を果たしている。

#### <ジェンダー平等ユニット>

- ❖ ジェンダー平等ユニットは、フィンランド政府の全般におけるジェンダー主流化推進について主要な役割を担っている部署であり、12名の職員で構成されている(2011年2月現在)。ジェンダー平等ユニットに委ねられている職務は、(1)ジェンダー平等促進に係るフィンランド政府の政策の立案、(2)ジェンダー主流化の推進、(3)EUの平等法・政策に関連する任務の遂行、及び、(4)その他国際的な課題に関連する任務の遂行、である。
- ❖ なお、ジェンダー平等ユニットと他省庁との関係・役割分担については、フィンランド政府ではジェンダー主流化政策は各省庁それぞれの自主的な取組として推進・実践されるべきことが基本方針とされていることから、そのような方針のもと、ジェンダ

<sup>21</sup> 2011年2月15日 Liisa Horelli 教授 (Alto University, Center for Urban and Regional Studies) ヒアリング。

一平等ユニットは、研修支援等を通じて各省内の基盤整備をサポートするアドバイザー的な役割を果たしている他、省庁間の交流・意見交換を通じた経験の共有化を促すコーディネーター的役割を果たしているとのことである<sup>22</sup>。

### <平等のためのオンブズマン>

- ❖ 「平等のためのオンブズマン」(The Ombudsman for Equality) は、組織的な位置づけとしては社会・保健省の一部局とされているが、同省が作成している組織概要パンフレットでは、「社会・保健省との協働によって、男女平等法の履行監督を行う独立機関 (an independent authority)」と説明されており、その任務遂行のために高い独立性が認められている。なお、平等のためのオンブズマンは、以前は社会・保健省の総務局 (Department of Administration) の一組織という位置づけであったが、その独立性をより明確なものとするために、2010年1月に総務局から分離され、同省の事務次官室に直属する位置づけへと改編されている。<sup>23</sup>
- ❖ 同オンブズマンの職務は男女平等法によって定められており、主に、(1) 男女平等法に関するコンプライアンスの監視、(2) 助言・カウンセリングの提供等を通じた男女平等法の法意の推進、(3) 男女平等法、及び、同法の適用に関する情報提供、及び、(4) 社会全般における男女間平等の推進状況のモニタリング、等が含まれている。また、オンブズマンは、平等法違反の疑いに係る申立てに応じて、法違反の有無についてオンブズマンとしての見解を発出したり、あるいは、平等法違反者に対して是正措置を勧告したりする権限も認められている。但し、オンブズマンの勧告は法的拘束力を伴うものではない<sup>24</sup>。また、オンブズマンは、調査遂行のため、行政当局のみならず企業や個人からも情報収集を行う権限を認められており、平等法違反の疑いのある企業を対象とした立入調査を行うこともできる。
- ❖ 平等法違反に関してオンブズマンが年間に扱う案件は、電話相談も含めると約 1,000 件であり、内容としては、採用プロセスでの差別に関する苦情申立て (2009 年は約 40 件) や、男女平等法が定める従業員の男女構成比規定 (quota) に係るオンブズマン意見の発出案件 (2009 年中には 23 件の意見を発出) などが多い。また最近は、一定の民間企業と政府機関に策定が義務付けられている「ジェンダー平等計画」(Gender Equality Plan) の策定支援が、オンブズマンの業務の重要な部分を占めている。なお、平等のためのオンブズマンに寄せられる案件 (苦情申立・電話相談等) の大半は、個人からの

<sup>22</sup> 2011年2月14日 社会・保健省ジェンダー平等ユニット Hanna Onwen-Huma 氏ヒアリング。

<sup>23</sup> 2011年2月14日 平等のためのオンブズマン Miko Lempinen 氏ヒアリング。

<sup>24</sup> 2011年2月14日 社会・保健省ジェンダー平等ユニット Hanna Onwen-Huma 氏ヒアリング。

申立てによるものであり、そのうち公務員からの申立て案件は約4割程度を占めているとのことである。<sup>25</sup>

- ❖ 政府のジェンダー主流化政策に対するオンブズマンの関与の在り方については、上述の通り政府機関によるジェンダー主流化の促進・実践義務が男女平等法の第4条に規定されていることから、その法意に鑑みれば、例えば各省庁の予算案・法案策定プロセスにおいて、ジェンダー影響評価の実施等、ジェンダー主流化のための取組が十分に行われているかについて監視・勧告することも、オンブズマンに委ねられた権限に含まれていると解釈することは可能である。しかしながら、各省庁に義務がある取組を明確に定義するには男女平等法第4条の規定振りは一般的に過ぎることもあり、実際にオンブズマンが各省庁のジェンダー主流化取組について監視・勧告を行う、ということは、現状は実行されていない由である。<sup>26</sup>

#### <平等評議会>

- ❖ 「平等評議会」は、1972年に設置されたもので、議会で任命された13名の国会議員によって構成される組織である。同評議会は、ジェンダー平等の促進に向けた新たな政策・イニシアティブの発案や、社会的議論の焦点となっている重要なジェンダー問題に関する声明発表など、主に、ジェンダー問題に関する政治的議論の活性化という面で、重要な機能を果たしているとのことである<sup>27</sup>。

#### (2)ジェンダー主流化に係る各省内ワーキング・グループと省庁間会議<sup>28</sup>

- ❖ フィンランド政府では、12省庁の全てにおいて、各省内でのジェンダー主流化の取組に中心的な役割を果たす省内ワーキング・グループ（他の職務との兼任ベースで参加する約10名の職員で構成）が設置されている。そして、これら各省のワーキング・グループは月に一回のペースで省庁間会議を開催し、それぞれの取組に関する情報・意見交換を行っているとのことである。この省庁間会議は、輪番制で各回の主幹事を決めるなど、ジェンダー平等担当部局だけが主担当ではなく、各省の自主性を引き出す仕組みになるよう工夫がなされている。
- ❖ また、会議の進行方法については、2009年に社会・保健省がハンドブック（Gender Glasses in Use: A handbook in support of the government ministries' gender equality work ;〔原語〕

<sup>25</sup> 2011年2月14日 平等のためのオンブズマン Miko Lempinen 氏ヒアリング。

<sup>26</sup> 2011年2月14日 平等のためのオンブズマン Miko Lempinen 氏ヒアリング。

<sup>27</sup> 2011年2月14日 社会・保健省ジェンダー平等ユニット Hanna Onwen-Huma 氏ヒアリング。

<sup>28</sup> 2011年2月14日 社会・保健省ジェンダー平等ユニット Hanna Onwen-Huma 氏ヒアリング。

Sukupuolisilmäläsi Käytössä: Käsikirja ministeriöiden tasa-arvotyön tueksi<sup>29</sup> を作成している。ハンドブックでは、ジェンダー影響評価や、ジェンダーの視点を踏まえた法案策定、ジェンダー主流化に関する各省職員への教育・研修等、各省で推進されるべき取組の在り方が、具体的な実施事例（best practice）や実施方法の紹介等も交えつつ、扱われているとの由である。

- ❖ このような省庁間会議を定期的に開催することは、他省庁における取組の進捗状況を認識する機会を与えることで、「自分たちの省庁における取組を他省庁より遅れさせてはならない」というある意味での危機感（shame factor）を継続的に刺激し、結果、ジェンダー主流化に取り組む上での各省担当者のモチベーション維持に効果を発揮していると見られている。
- ❖ 一方、各省のワーキング・グループに参加する職員は、上述の通り基本的には他の職務との兼任であり、本来の担当職務との兼ね合いの中でどの程度の時間をジェンダー主流化推進のために割くべきかについては、特にコントロールがなされていない（ジェンダー主流化政策に関する「専属窓口」の設置は推奨されているものの、これも義務化されたものではない）。したがって、ジェンダー主流化政策が全ての省庁において同等レベルで推進・実践されているという訳では必ずしも無く、この点で、全ての省庁を包括的にカバーするようなモニタリングのシステムを如何なる形で構築するかが、今後の課題であると認識されている。

### B-3. 予算策定プロセスにおけるジェンダー主流化（「ジェンダー予算」）の取組<sup>30</sup>

#### (1) フィンランド政府における予算プロセスの流れ

- ❖ フィンランド政府の予算策定は、憲法第 7 章、予算法及び予算法令、並びに、手数料法（Act on Charge Criteria of the State）に基づいて行われる。その他、各省庁が策定する業務・財務計画や、各省庁につき設定される予算上限枠、通常・特別予算、及び、政府会計に関する報告・監査などが、政府会計の計画・管理・統制において重要な役割を果たす。
- ❖ フィンランド政府の会計年度は毎年 1 月に始まるが、予算案の策定プロセスは、通常、

<sup>29</sup> 同ハンドブックの原語版は次の URL より入手可能：

<http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/julkaisu/view/1438518>

<sup>30</sup> Gnilla Sterner and Helene Biller, *Gender Mainstreaming in the EU Member States: Progress, Obstacles and Experiences at Government Level*. 2007, 29-31, and Nordic Council of Ministers, *Gender Budgeting – Integration of a gender perspective in the budgetary process (Part report: country reports)* (Copenhagen: Ekspressen Tryk & Kopicenter, 2006), 23-24.

対象会計年度の前々年 12 月（すなわち対象会計年度開始月の 12 ヶ月以上前）から始まる。予算案策定プロセスの第一段階としては、まず各省庁が、業務・財務計画の概要版を財務省に提出し、それに基づき、各省庁と財務省の間で、予算枠の上限設定を巡る折衝が始まる。折衝を経て、各省庁の予算上限枠は、毎年 3 月に最終決定がなされる。

- ❖ 各省庁は、最終決定された予算上限枠、及び、財務省が発出する指針に基づいて予算案の内容を具体的に詰め、これを毎年 5 月に財務省へ提出する。財務省は、各省庁から提出された予算案について 7 月中旬頃に決定を行い、これを一般国民に対して公表する。
- ❖ その後、各省予算案の内容について追加的な折衝を経た後、政府全体としての最終予算案が 8 月中旬頃に取りまとめられ、秋口には国会に提出される。国会は、12 月に、関連する歳入・支出法の制定とともに、翌年度予算案の承認を行う。

## (2)「ジェンダー予算」の導入を図るための取組の経緯

- ❖ フィンランドにおいて、政府予算の策定におけるジェンダー主流化（所謂「ジェンダー予算」）のための取組は、2004 年から社会・保健省が着手したパイロット・プロジェクトから本格化した。同プロジェクトは、北欧理事会によるプロジェクトの一環として行われたものであり、予算に係るジェンダー影響評価のための手法開発も目的としていた。
- ❖ 上記パイロット・プロジェクトは社会・保健省予算のみを対象として実施されたものであったが、その成果を踏まえ、フィンランド政府全体としてのジェンダー予算の在り方が検討された。その結果、各省が取りまとめる予算案文書の序文（preamble）において、ジェンダーに重要な影響を与え得るプロジェクトの概要説明が記載されるべき旨の規定が、予算案策定に係る一般指令（general directives for formulating the budget）に追加されることとなった<sup>31</sup>。このことは即ち、各種の政府事業から発生する具体的なジェンダー影響の評価は、関連法案の策定プロセス、又は、個別プロジェクトの企画・形成プロセスの中で行われるものと想定されていることを意味する<sup>32</sup>。

<sup>31</sup> なお、2011 年 2 月 15 日の財務省予算局 Päivi Valkama 氏に対するヒアリングの際に、予算案策定に関する財務省発出の現行ガイダンスとして入手した文書（Valtiovarainministeriön Määräys Toiminta- ja Taloussuunnittelusta Sekä Kehys- ja Talousarvioehdotusten Laadinnasta: Valtiovarain- ministeriössä Laadittu Epävirallinen Yhdistelmä Voimassa Olevasta Määräyksestä）では、「予算案の策定にあたっては、その根拠に、予算案に関してジェンダーの影響を受ける重要な業務について、その平等の検証を含めること」との指示が示されている。

<sup>32</sup> フィンランド財務省の考え方としては、予算策定に係る技術的指針の中で、ある特定の政策課題について特別な配慮を行うべき旨の指示を行うことは例外的で、かかる特別な配



- ❖ なお、同義務に基づく説明対象とすべきプロジェクト件数については、各省庁の任意に委ねられた。これは、そもそもこのような義務を設けたことの意義・目的が、各省の自主性・主体性を尊重しつつ、「ジェンダー主流化」という新しい概念を意識してプロジェクト形成に取り組むようなモチベーションを与えることにあったからであると指摘されている<sup>33</sup>。
- ❖ 上記の指針に従った予算案の取りまとめは、2007 年会計年度を対象として初めて行われた。ただし、2007 年度はあくまでも「試行的」な取組との位置づけであり、2007 年度予算案の取りまとめを通じて各省庁が上記指針を如何に解釈し、実際の予算案文書の取り纏め方に反映したか、その実態を踏まえて追加的な指針等の発出の可否を検討する、とされた。
- ❖ この 2007 年度の試行的な取組において、社会・保健省は、他省庁の参考となるようなモデル事例としての役割を負うこととなり、特に、「ジェンダー平等に関する作業グループ」(gender equality working group) と呼ばれる省内組織が、各部局が作成する予算案を精査してジェンダー影響評価が適用可能な箇所につき指摘を行うなど、ジェンダー予算の実践を省内で促す上で強いリーダーシップを発揮した。
- ❖ 社会・保健省に加え、労働省もまた、予算に係るジェンダー影響評価の導入を目的とした取組を 2007 年度に展開した。具体的には、同省予算の約 10% を占め、かつ、各種職業分野における男女共同参画の促進を図る上で重要な効果を発揮し得る職業訓練 (labor market training) を対象として、ジェンダー影響評価を実施している。

### (3)「ジェンダー予算」を促進する上でフィンランド政府が経験した課題と解決策<sup>34</sup>

- ❖ 予算書序文にジェンダー関連の記述掲載を義務付けるようになった 2007 年当初、その促進に当たった社会・保健省と財務省の担当者が直面した課題は、「予算の策定プロセスにおける『ジェンダー主流化』とはそもそもどのような取組を意味しているのか」という点を、正確に、各省庁に理解させる、ということであった。これについては、当時よりジェンダー予算の導入・実践促進に携わっている財務省予算局 Päivi Valkama 氏は、『政府機関が幅広くジェンダー予算の導入・実践に取り組むことで、男性・女性もつ潜在能力を均等に活用できる社会・経済環境の整備が進み、もって、フィンランドの経済成長を促進する効果が得られる』というように、ジェンダー主流化による経済効果に焦点を当てた説明・説得を行ったことが有効であった、と指摘している。

---

慮を必要とする政策課題がある場合には、別途個別の指針を発出することが一般的、とのことである。

<sup>33</sup> 2011 年 2 月 15 日 財務省予算局 Päivi Valkama 氏ヒアリング。

<sup>34</sup> 2011 年 2 月 15 日 財務省予算局 Ms. Päivi Valkama 氏ヒアリング。

- ❖ また、同じく Valkama 氏は、社会・保健省ジェンダー平等ユニットの Hanna Onwen-Huma 氏や Valkama 氏自身のように、各省とのネットワークを通じてジェンダー主流化のための基盤整備を進めることのできるキー・パーソンの存在が、ジェンダー予算について各省の協力を獲得する上で極めて重要であったと指摘している。具体的には、ジェンダー予算への取組が開始された当初、Valkama 氏は各省でジェンダー問題に携わっている人々にコンタクトをとってジェンダー主流化に関する各省ワーキング・グループの組成を働きかけ、2008 年頃には各省ワーキング・グループのネットワーク化（上記 B-2 (2) で紹介した「省庁間会議」のこと）の実現に至ったとのことである。一方、社会・保健省の Hanna Onwen-Huma 氏は、各省に対して研修支援の受け入れを働きかけ、予算編成に携わる職員等を対象として「ジェンダー主流化」概念の正しい内容や、それを踏まえた予算編成プロセスの在り方（ジェンダー影響評価の実施等）に関する理解・スキルの普及のために奔走された由である。
- ❖ なお、ジェンダー主流化に関する上記の省庁間会議は現在、如何なる切り口からジェンダー分析を行って予算書序文に記述するかアイディアを関係職員間で交換・共有化する場として有効に機能しており、その効果もあって、予算書序文での記述内容も、省庁間で多少の濃淡はありながら全般的には充実度が増しつつあるとのことである。
- ❖ 一方、現状フィンランドでは、予算策定の段階におけるジェンダー影響評価（すなわち「予測」的な影響評価）のみが行われているところであるが、予算執行を通じて具体的に如何なる成果が得られたか、あるいは予算が提示した政策目標をどの程度達成し得たのかを「事後」的に把握・評価することも、翌年度以降の予算策定にとって有益なフィードバックとなるものであり、今後、そのような事後的な影響評価についても、体系化・導入を検討すべき課題として認識されている。

#### (4) 各省の予算書におけるジェンダー関連記述の具体例

- ❖ 各省予算書において、ジェンダー関連の記述が具体的にどのような形で為されているか、2011 年度予算を例にとって比較してみると、主に、以下のような 2 つのグループに分類することが可能と思われる：
  - ① 省が主管する特定の政策分野／プログラムを取り上げ、ジェンダーの視点から見た場合の課題を議論している省グループ
  - ② 省内業務プロセスの如何なる部分においてジェンダー主流化に取り組んでいるかに主な焦点を置いて記述している省グループ
- ❖ 以下に、上記グループ分けに応じ、各省予算書における具体的記述の内容を例示する<sup>35</sup>。

<sup>35</sup> 各省予算の記述例は、2011 年 2 月 15 日に財務省予算局 Ms. Päivi Valkama 氏に対してヒア

## <特定の政策分野／プログラムを取り上げてジェンダーの視点に立った記述をしている例>

### 【内務省】

「保護施設への入所希望者の大半は男性であるため、希望者への対応費は女性よりも男性に対して多く配分されている。受け入れセンターでは入所希望者への対応に際して、女性や子供は心を傷つけられているおそれがあるとして十分に注意を払うように努めている。受け入れセンターが運営している教育活動では、平等の権利などフィンランド社会における基本的人権を教えることに力を入れている。海外からの難民や滞在ビザを取得している入所希望者は、家族がともに生活できるよう、フィンランドへ伴うことができる。一人で入所を希望してくる男性が家族をフィンランドへ呼び寄せることができるため、家族がともにいることによって性差をある程度小さくすることができる。このような場合に各自治体に対して認める費用は、保護施設への入所を希望する男女平等に分配される。フィンランドに毎年割り当てる難民の選別に当たっては、心を傷つけられているおそれのある女性や子供に配慮している。」

### 【教育省】

「教育履歴の男女差については、ことに若年層で女性のほうが勝っている。基礎教育を修了せずに中退した者、基礎教育のみにとどまる者、職業専門教育や高等教育を途中でやめてしまうのは男子生徒、男子学生に多く見られる。現在、基礎教育の質の向上、基礎教育に弾力性をもたせること、職業専門教育機関に向けて行っている研修内容の充実（就職に関して）また、職業専門教育機関の定員増などの改革を行っているが、これをより長いスパンで評定し、その中で、人口に対して職業専門教育を受ける人数の割合を減らすことなく男女間の教育履歴の差を小さくできるかどうか、見守っていく。

女子と男子の科目選択の違いは、社会人として働く上での違いとして続いていく。女子と男子の科目選択に影響をもたらすことのできるよう、働きかけを続ける。」

### 【労働産業省】

「労働産業省では、女性起業家を育成することが重要であると見ている。2011年までに女性起業家の割合を全起業家の40パーセントまで増やすよう働きかけている(2009年は30パーセント)。さらに女性起業家が従業員を雇用すること、新考案を増加させること、またその国際展開を支持し、起業家としての個人と家庭人としての個人の融和が図れるよう支援する。女性起業家の増加を促進するために実施している政策の例を挙げると、男性起業家の代理勤務制度を一時的なものでなく正式な制度として幅広く運用してもらう方法がある。移住してきた女性や若い女性など、様々な女性グループに向けて起業への手ほどきと

リングを行った際に、同氏から入手した資料に基づいたものである。

就職プログラムを実施しているが、その中で企業家としての才能を持つ人材の育成が可能になるかもしれない。」

#### <省内業務プロセスのジェンダー主流化取組を中心的に記述している省>

##### **【法務省】**

「省内では平等を目標とし、ジェンダーの原則に則って行動している。業務及び法案作成の際にジェンダー視点を確実に取り入れるよう、省内の業務及び財務計画のリストから平等の視点からみて主だったものを取り上げ、確認と調査の対象としてジェンダー担当機関が規約に則ってチェックしている。平等の視点からみて特に新しいものは、近親者の間で発生した暴力や虐待について、以前よりも広範囲で法的告発が為されていることである。暴力の防止、またその抑止経過観察中における女性や子供に対する暴力を回避することが中心的事項である。

法務省の平等プログラムに則る目標は、各業務に男女同数の職員を選出することである。管理部門では女性の幹部登用を支持している。」

##### **【国防省】**

「国防省管理職は、その業務の特殊性を考慮しつつ、全ての決定をする際には政府プログラムに則って男女間の平等を推進している。

国防省内、国防隊、国防行政の内勤部では、平等と対等の関係を推進するために国防省で報酬を得ているスタッフ及び軍事訓練義務期間中の者と危機管理スタッフに対して平等プログラムを実践している。プログラムには、キャリア計画、年齢管理、就業環境、仕事上の生活と家庭生活のバランスの適正化、いじめやセクハラ防止など、様々な改善を図る作業も含まれる。」

##### **【財務省】**

「財務省の支出概算で、主だった支出のうち 94 パーセントは様々な法令や契約に基づく給付金、人件費、補助金で占められ、これらはジェンダーの影響を受けないものである。

財務省の管理下でジェンダーの影響に留意する分野は、法案の準備、スタッフ及び雇用者政策、各プロジェクト、予算作成の準備、各行政機関への指示などがある。

地方自治体や行政が行った変更を評定する一環として、財務省はフィンランド地方自治体連合、社会福祉保健省とともに、ジェンダーの影響に関する評定を別途開始した。これは、改革の準備と実現化についての情報、改革の影響についての情報をまとめることを目的としている。」

## 【交通通信省】

「交通通信省の目標は業務の遂行と公の利便をもたらすことであり、これを利用することについては男女ともに同等の機会をもっている。

交通通信省は、よく考えられた規模の優秀な人材でスタッフ構成することを目標としており、よい人間関係の中でジェンダー視点に留意し、よい雰囲気作りをすることを目指す。ジェンダー視点は業務のグループ分けや、新たなスタッフを省の管理下の部署へ雇用する際に留意している。」

## B-4. 立法プロセスにおけるジェンダー主流化の取組<sup>36</sup>

### (1) 法案に係るジェンダー影響評価の実施推進体制

- ❖ フィンランドでは、法務省が、民主主義、雇用・仕事環境、子ども、保健など、社会の様々な側面を切り口とした社会的影響評価の一環として、ジェンダーの視点に基づく評価も法案について実施すべきとの指針を包括的立場から示しており、これを踏まえて社会・保健省が、ジェンダー影響評価に焦点を絞ったより具体的なガイドラインを策定している。そして各省庁は、これらの指針・ガイドラインを参照しつつ、それぞれ独自の形で法案に係るジェンダー影響評価の導入・実践に取り組んでいるとのことである<sup>37</sup>。

#### <法務省による指針>

- ❖ 法案に係るジェンダー影響評価の実施を指示する法務省の文書としては、2004年に策定された「法案作成手引書」(The 2004 Bill Drafting Instructions; [原語] Hallituksen esityksen laatimisohteet (HELO))<sup>38</sup>、及び、2008年に策定された「法案策定における影響評価ガイドライン」(Impact Assessment in Legislative Drafting Guidelines)<sup>39</sup>があり、こ

<sup>36</sup> Gnilla Sterner and Helene Biller, 26-29.

<sup>37</sup> 2011年2月14日 社会・保健省ジェンダー平等ユニット Hanna Onwen-Huma 氏ヒアリング。

<sup>38</sup> HELOの英語版は次のURLより入手可能(19頁にジェンダー影響評価に係る記述): <http://www.om.fi/Satellite?blobtable=MungoBlobs&blobcol=urldata&SSURlapptype=BlobServer&SSURIconainer=Default&SSURIsession=false&blobkey=id&blobheadervalue1=inline;filename=Bill+Drafting+Instructions+pdf.pdf&SSURIscontext=SatelliteServer&blobwhere=1243790103305&blobheadername1=Content-Disposition&ssbinary=true&blobheader=application/pdf>

<sup>39</sup> 同ガイドラインの英語版は次のURLより入手可能(35-37頁にジェンダー影響評価に係る記述):

れらが、社会的影響評価の一環として、ジェンダー影響評価を実施すべき旨を示している。

- ❖ 上記の HELO は、法案に係るジェンダー影響評価の目的について、「法律案が、男性と女性の地位に及ぼし得る影響を立法化前の段階で捕捉し、そのことによって、法律の適用が、間接的な性差別的影響を生じないように確保する」ことである旨を定めている。

#### <社会・保健省によるガイドラインの策定>

- ❖ 上記した法務省文書は、法案に係るジェンダー影響評価を行う際の参照文書として、社会・保健省が策定した「法案策定業務におけるジェンダー影響評価」と題されたガイドライン（Gender Impact Assessment in Law-Drafting Projects; [原語] Opas sukupuoli vaikuttusten arvioimiseksi lainsäädäntöhankkeissa (Suvaopas)) を推奨している。
- ❖ 上記 Suvaopas はまず 2003 年に策定され、その後 2007 年に改訂が行われている。2007 年改訂版の Suvaopas<sup>40</sup>は、法律案に係るジェンダー影響評価の実施範囲について以下のとおり述べている：

「ジェンダー主流化」の概念は、全ての法律及び国家予算の策定、並びに、政府が行う様々なプログラム・プロジェクト、及び、人事政策に適用されるものである。また、同概念は、中央省庁とこれらに属する部局・組織との間で交わされる業績契約 (performance agreement) においても考慮されるものである。

- ❖ Suvaopas では、法律案に係るジェンダー影響評価を行う意義の他、ジェンダー影響評価を実施する必要性を判断するための検討ポイント、評価の計画・実施の在り方、及び、評価結果の法案文書への記載等について、概要説明がなされている。
- ❖ そして Suvaopas は、概要説明を行う中で、法案に係るジェンダー影響評価を行う上で留意すべき重要なポイントとして、「ジェンダー影響評価を実施する必要性に関する検討は、法案策定プロセスが開始される初めの段階でなされるべきである」との点や、「ジェンダー影響評価から導出された結論は、適切な方法で書面とすることが重要である」といった点を指摘している。

---

[http://www.om.fi/Satellite?blobtable=MungoBlobs&blobcol=urldata&SSURlapytype=BlobServer&SSURlcontainer=Default&SSURlsession=false&blobkey=id&blobheadervalue1=inline;filename=om\\_saadosehdotusten\\_ENG\\_.pdf&SSURlsscontext=SatelliteServer&blobwhere=1243790101160&blobheadername1=Content-Disposition&ssbinary=true&blobheader=application/pdf](http://www.om.fi/Satellite?blobtable=MungoBlobs&blobcol=urldata&SSURlapytype=BlobServer&SSURlcontainer=Default&SSURlsession=false&blobkey=id&blobheadervalue1=inline;filename=om_saadosehdotusten_ENG_.pdf&SSURlsscontext=SatelliteServer&blobwhere=1243790101160&blobheadername1=Content-Disposition&ssbinary=true&blobheader=application/pdf)

<sup>40</sup> Suvaopas2007 年度版（原語版）は次の URL より入手可能：  
[http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/\\_julkaisu/1083268](http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/_julkaisu/1083268)

- ❖ また、ジェンダー影響評価を行う際に、具体的に如何なる課題分野における男女間の違い・格差問題に注目すべきかについて、Suvaopas は、「経済的な状況」（所得・収入）、「労働生活と家庭生活融合の可能性」（ワーク・ライフ・バランス）、「教育」、「機会均等、就職率、失業率、職業的なスキルの向上及びキャリアアップ」、「社会的影響の実現化と社会参加の可能性の実現化」、「健康状態、罹病状態」、「安全及び暴力の脅威」、「社会参加の安全性」、及び、「余暇の使い方、趣味、レジャーのニーズ」といった分野を列挙している。（Suvaopas の抄訳については、本章の章末を参照。）

## (2) 法案に係るジェンダー影響評価の実施推進に関する課題

- ❖ しかしながら、法律案に係るジェンダー影響評価のためのガイドライン類は上記の通り複数策定されているものの、現状、影響評価の実施状況は不十分と見られている。法務省の立法審査局（Bureau of Legislative Inspection）が行った調査は、ジェンダー影響評価を含む一連の影響評価は、法律案策定プロセスの終結点に近いタイミングで行われることが多く、そのため、影響評価の結果を法律案の具体的な内容へと反映させることが難しくなっている、と指摘している。また、多くの事例において、影響評価の結論は、評価実施者個人の経験や専門性をベースとして導出されることが多く、また、適切な説明を示すことなく法律案が何らのジェンダー影響も与え得ないとの結論を示しているケースも少なくない、との由である。
- ❖ 現状、法律案に係るジェンダー影響評価の実施の在り方は、個々の法案作成担当者が、上記ガイドライン類をどの程度十分に理解・遵守できるか、という属人的要素に委ねられている。多くの場合、法案策定スケジュールは短期であり、綿密なジェンダー影響評価を行うための余裕を確保できない、という実情がある。また、ジェンダー影響評価の実施に対する組織上層部の支持・支援が十分に与えられていない（即ち、管理者が法案作成担当者に対してジェンダー影響分析の実施を指示することは稀であるし、また、実施される場合でも、そのプロセスに対する管理者のモニタリングが効いていない）、といった問題も存在している。更には、そもそも法案作成担当者がジェンダー平等の問題について十分な知識を備えていない、との問題もある。

## B-5. ジェンダー主流化推進のための公務員教育プログラム<sup>41</sup>

### (1) フィンランド政府全般における研修プログラム構築の取組

- ❖ フィンランドでは、「ジェンダー平等に向けた政府行動計画に関する作業部会（The

<sup>41</sup> Gnilla Sterner and Helene Biller, 17-19.

Working Group on the Government Action Plan for Gender Equality) のイニシアティブのもと、2007 年までに、フィンランド政府全体を対象としてジェンダー主流化教育を行うことを目的とした2つのセッションを構築・実施した。

- ❖ そのうち一つ目のセッションは、ジェンダー主流化に関する原則と手法を一般的なレベルで紹介し、ジェンダーの視点を取り入れた具体的な政策プログラム・プロジェクトを取り上げてケース・スタディを行う、というものである。なお、ケース・スタディとして取り上げられたのは、教育省が実施した体育・レクリエーション分野におけるジェンダー影響分析事例、労働安全衛生法に関するジェンダー影響分析事例などである。この研修セッションには、上記作業部会メンバーをはじめ、約 50 名の政府職員が参加したとの由である。
- ❖ 二つ目のセッションは、予算策定のジェンダー主流化をテーマとするものであり、労働省によって取りまとめられた職業研修政策のジェンダー影響評価に関する報告書の内容や、政府予算に関するジェンダー影響評価を実施する必要性等が議論された。このセッションは、社会・保健省、財務省、フィンランド地方自治体連合 (The Association of Finnish Local and Regional Authorities)、及び、ジェンダー平等評議会 (Council for Gender Equality) の 4 組織の協働により構築されたものであり、政府予算の策定プロセスに関与する職員等、約 100 名の参加者を得て実施された。
- ❖ また、社会・保健省は、1 年に 2 回、法案に関するジェンダー影響評価をテーマとする研修プログラムも実施しており、各回約 20 名の政府職員が同研修プログラムに参加しているとの由である。フィンランド政府内において、社会・保健省による研修プログラムは、使用される言葉が平易で解り易いものとして高い評価を得ている。この研修プログラムでは、先ず、「ジェンダー主流化」とは如何なる概念であるか、また、その概念は如何なる国内・国際規範を基礎として構築されたものであるかについて簡単な説明があり、その上で、ジェンダー影響評価の必要性とその具体的な手法、及び、評価実施に際して参照すべきデータ・ソースなどが説明される構成となっている。また、具体的事例を扱うことによって、ジェンダー主流化の実践が具体的な政策効果の発言に繋がり得ることにも理解が得られるよう、工夫されている。

## (2) 各省庁レベルにおける研修プログラム構築の取組

- ❖ なお、上記のように政府全般を対象とした研修プログラムに加え、各省庁独自の取組も行われており、社会・保健省の他、少なくとも労働省、外務省および農業・林業省が、それぞれ独自のジェンダー主流化研修プログラム、あるいは、ジェンダー影響評



価プログラムを構築している<sup>42</sup>。その背景には、「ジェンダー平等に向けた政府行動計画」(The Government Action Plan for Gender Equality)において、2007年までに、全ての省庁において、入省研修に始まる一連の省内研修過程にジェンダーの視点を取り入れられるべきことが、具体的な行動目標として提示されていることがある。例えば労働省は、法案策定プロセス及び意思決定プロセスにおけるジェンダー主流化に関する研修プログラムを、管理職及び法案作成担当者を対象として実施している。一方、社会・保健省は、同省職員(全般)を対象とした研修プログラムを、農業・林業省は、各地域局の地方部担当部門職員を対象とした研修プログラムを、それぞれ実施している。

- ❖ また、法務省や防衛省、外務省及び農業・林業省は、ジェンダー主流化に関する新規の研修プログラム構築を計画している。例えば農業・林業省は、平等法、主流化及びジェンダー影響評価をテーマとしたセミナーの導入を予定している。一方で、外務省は、3セッションで構成される短期研修プログラムの導入を予定している。その構成は、第1回目セッションで政策措置に係るジェンダー影響評価のケース・スタディを行い、第2回目では、職場におけるジェンダー平等の促進計画(equality planning in the workplace)の在り方をテーマとして扱い、そして、第3回目で開発協力とジェンダーの問題を扱う、というものである。この外務省プログラムは、同省の開発政策局に所属するジェンダー・アドバイザーによって企画されたものである。

### (3) 研修プログラム構築・導入を促進する上での課題

- ❖ 現状、各省庁内において、「ジェンダー主流化」の概念を認識している職員は少数にとどまっており、その概念の具体的な内容や目的までも理解している職員数は更に少ない。したがって、ジェンダー主流化に関する研修プログラムに対するニーズは極めて大きいものであるが、一方、職員一般の観点からすると、「ジェンダー主流化」という概念は理解しづらく、また、理論的性質が強く日常業務との関連性を認識し難い、との問題がある。そのような背景もあり、多くの省庁は、ジェンダー主流化の実践に関するより具体的な手法・ガイドラインや、現場業務に近接性のある研修プログラム等が提供されることを望んでいる。また各省庁は、社会・保健省による研修に加え、各省庁が独自に提供する研修プログラムを強化するような、「既製品」としての研修教材を必要としている。このような課題提起への対応として、社会・保健省では、ジェンダー主流化に関するオンライン研修システム(e-learning ツール)の構築を進めているとの由である<sup>43</sup>。

<sup>42</sup> 但し、「政府行動計画」が設定したように、必ずしも全ての省庁が、ジェンダーの視点を取り入れた研修プログラムの構築を2007年までに達成したわけではないとの由。

<sup>43</sup> 更なる充実化の必要はあるが、下記 URL のサイトが、現在 e-learning ツールとして活用されている由である (<http://www.minna.fi/web/guest/home>)。また、社会・保健省 HP にも、

- ❖ ジェンダー主流化に関する適切な研修システムの構築を阻害している要因の一つとしては、ジェンダー主流化の実践を促進するために必要な人的資源の欠如、という問題が挙げられる。実際、各省庁でジェンダー主流化政策に関与している職員の担当職務全般のうち、研修関連の職務は僅か 5 分の 1 程度を占めるに過ぎない、低い位置づけとなっている。そのため、ジェンダー主流化研修プログラムの構築ニーズは高いにも関わらず、そのために投入すべき人的・時間的資源を十分に確保できない状況があるのである。

## B-6. ジェンダーの視点に立った統計データ整備の取組<sup>44</sup>

### (1)「フィンランド統計局」(Statistics Finland)の組織概要

- ❖ フィンランドにおいて、ジェンダーの視点に立った統計データ整備に関して主要な役割を果たしているのはフィンランド統計局 (Statistics Finland) である。同統計局は、1865 年に設立された機関であり、財務省の管轄下に属している。2009 年末現在の職員数 (非常勤の調査員を含む) は 1,020 名である。
- ❖ 統計局を構成する部局としては、人口統計部 (Population Statistics ; 職員数 85 名)、社会統計部 (Social Statistics ; 93 名)、価格・賃金部 (Prices and Wages ; 59 名)、経済統計部 (Economic Statistics ; 66 名)、事業動向部 (Business Trends ; 89 名)、産業構造部 (Business Structures ; 78 名) などがあるが、そのうち、ジェンダー関係の統計収集・整理で中心的な役割を果たしているのが人口統計部である。
- ❖ フィンランドにおいて、性別での統計収集・整理は、特に法律で義務化されたものではなく、ジェンダー平等の推進・達成が重要な政策課題として認識されてきた中で、ある意味で自然と取組が進められてきたもの、とのことである。

### (2)フィンランド統計局と各省庁の協力関係

- ❖ 統計局は、ジェンダー政策の策定・実施に関与している社会・保健省のジェンダー平等ユニット (Gender Equality Unit) や、平等のためのオンブズマン (Ombudsman for Equality) との間で緊密な協働関係を有しており、ジェンダー関連統計の収集・整理等について、日常的なレベルで相談を受けるなどしている。

---

各省内の研修目的で活用可能な資料が掲載されている。

(<http://www.stm.fi/tasa-arvo/sukupuolisilmalasi>)。2011 年 2 月 14 日 社会・保健省ジェンダー平等ユニット Hanna Onwen-Huma 氏ヒアリング。

<sup>44</sup> 2011 年 2 月 14 日 フィンランド統計局 Marjut Pietiläinen 氏ヒアリング。

- ❖ 一方、ジェンダー主流化政策との関係において、統計局は、関係省庁で構成・運営されている省庁間会議には参画していないものの、各省庁の担当者からの要請に応じ、ジェンダー影響評価等のために必要とされる統計データの提供等を行っているとのことである。
- ❖ また統計局は、社会・保健省等の関係各省に所属している統計官や、大学教授・研究者等の有識者など 15 名のメンバーから成る専門家グループ（expert group）を組成し、年に 2 回、ジェンダー統計資料の編纂方針に関するアイデア出しを目的とした会議を行っているとのことである。

## ＜フィンランド 参考資料＞

「法案策定業務におけるジェンダー影響評価」ガイドライン (Suvaopas)

～ 抄訳 ～

### 1. 男女間の平等を主流化

首相マッティ・ヴァンハネンの第二次政権は2007年4月19日、政府プログラムの中で以下のように宣言している。「政府は、全ての決定において目的意識を持って平等を促進することを義務付けられている。政府は、法案の策定や予算過程、その他重要なプロジェクトの始まる当初の段階から、男女を平等に扱う視点を主流に行動することを確実に行う。各省はこの事項を促進するために、研修を行うこととする」

フィンランドは、国連北京会議（第4回世界女性会議）の行動綱領及びヨーロッパ連合の設立議定書に署名して以降、男女の間の平等を主流化することが義務付けられている。

男女平等法によると、各当局は男女の間の平等を当局それぞれの行動の中で促進することが求められる。主流化とは、省、当局がその営みの一部として平等を促進する管理上、業務上の方法を指す。言い換えれば、全ての政治分野において、その内容に責任のある公務員はその業務において男女間の平等の促進を図るように留意する、ということである。主流にすることの目的は、性の中立という考え方を捨て、ジェンダーに服従的な扱いや文化を打破することである。主流化の方法の一つが性別による影響を評価することであり、これは *suvaus*（スバウス）と呼ばれている。

女性と男性の間の平等を促進することは、憲法に既に記されている国家的義務である。法の策定における性の違いによる影響を評価し平等を促進することは政策上の手段であり、こうすることで平等の実現を促進する一助となるのである。

男女平等法は直接的、間接的に性別に基づく差別を禁じている。差別とは、ある人を性の違いによってもう一方の性別の人と異なる立場に置くことである。EUの指示76/207/ETYは、間接的差別を次のように定義している。「当該規定、基準又は慣行が適法的な目的により客観的に正当化されかつその目的を達成する手段が適当かつ必要であるのでない限り、表面上は中立的な規定、基準又は慣行がある性別の人に他の性別の人と比較して特定の不利益を与える場合」

アムステルダム条約の第2条は、ヨーロッパの社会活動では、主流化の原則に則って平等に留意しなければならない、と示している。

主流化は、全ての法案、予算案の策定また政府のさまざまなプログラムやプロジェクト、さらにスタッフ政策(人事)に適用される。各省庁とその下にある機関、協会との間に結ぶ協定においても、主流化は考慮されなければならない。

本ガイドラインは法案の策定の際に適用される。

法案の策定者は、性別による影響の評価を法の策定作業の一部として行うものである。個々の疑問については、必要に応じて外部の専門家を利用し、解決を図らせてもよい。

社会福祉保健省は他の各省とともに、主流化の実行を監督し、支援を行う。

## 2. 法案策定における性別の影響の評価

政府の法案策定ガイドラインは2004年夏に変更された。性別の影響評価はHELOガイドラインにあり、独自の影響評価項目として示されている。

ユルキ・タラ法学教授が2000年に行った研究によると、性別の影響は1998年に策定された法案のうち、わずか2回しか評価されなかったという。

法案の策定における性別の影響評価とは、すなわち法律が女性あるいは男性にもたらす影響をあらかじめ明らかにし、法律の施行によって男女を間接的に差別するという影響を引き起こさないようにすることである。質の高い法案を策定することも目標としている。

## 3. 性別の影響評価の必要性を明確化

全ての法案プロジェクトについて、性別の影響評価の必要性は策定の始まった当初から明らかにしていかなければならない。はじめに、法の策定プロジェクトに関わる分野に男女差があるか、また当該分野に平等を促進する意義があるか、明らかにすることが第一歩である。

性別の妥当性は一般的に言って容易に、また比較的手間をかけずに認識できるものである。明確化する段階を終え、その結果は性別の影響評価の必要性があるかないか、ということである。性別の影響評価が必要であるかどうかは、補助的な質問に答えることによって明らかにできる。よく使われる質問の一つに、次のようなものが挙げられる。

- ・その法律プロジェクトは一定の集団に向けられているか。

もしプロジェクトがある一定の集団に対して行われるのであれば、性別の影響がある可能性がある。

もう一つ考えられる質問は、

- ・ 当該の分野で、男女の間の違いは何であるか。

性別に基づく違いが明らかでない場合

もしその法律プロジェクトがある一定の集団に向けられているのではなく、またその対象となる範囲で男性と女性の間には違いがないのであれば、性別の影響は明らかでないといえる。このとき、性別の影響はそれ以上明らかにする必要はない。このことは法案の基本骨子に明記しなければならない。

性別に基づく違いが認められる場合

前述の質問に対して肯定的な回答が得られるとき、プロジェクトは性別の影響を受ける可能性がある。この場合、法の策定において性別の影響評価を行う必要がある。

プロジェクトが一方の性別だけを対象にしている場合

もし策定中にある法案が、現実的に一方の性別のみを対象とするものであれば、性別の影響評価をしなければならない。もし法案が、統計により両性にとって平等な状況とされる範囲を対象とするものであれば、新しい法律が現在の状況をどのように変化させるか確認する必要がある。

#### 4. 評価の計画

法案はどのような方法で策定してもよいが、法案策定に関わる決定の際には性別の影響評価に関する問題について取り上げること、またその結論を適切な方法で書面にすることが重要である。

法案策定のために担当グループ、企画グループ、またこれに相当するものを設置する場合、その職権は性別の影響評価を含むものとする。プロジェクトとして法案を策定する場合は、そのプロジェクト計画に性別の影響評価のスケジュールを組み入れなければならない。

#### 5. 評価の実行と根拠

評価の実行段階は、情報入手し、分析し、結論を出すという過程である。結論は法案策定の一環として報告される。策定には、外部組織の専門機関、専門家の発表した論文を利用すること、また専門家の意見を聞くことや個々の問題について説明、解釈を求めることも認められている。

法案に対する性別の影響は、その目標、内容、手段及び予想される結論に基づいて評価される。予想される結論とその影響は、いかなる点で男女間の違いを縮小し、障害を排除し、性別間の平等を促進できるのか。法案の目標を、女性と男性の間の平等という点で評価する際、一助として次の質問を利用するとよい。

策定中の法案で平等の妨げとなるものを排除できるのか。またそれは、以下のようなケースでも男女間の平等を促進するものであるか。

- ・ 仕事上、経済的状況において、
- ・ 年功の実現及び仕事と家庭生活との調和の可能性において、
- ・ 教育面、職業面での向上を図る上で、
- ・ 雇用機会、就職率、職業上、キャリアアップの上で、
- ・ 社会的影響の実現、また社会参加の可能性を実現する上で

- ・ 健康状態、罹病状態またそれらに付随する必要なサービスの面で、
- ・ 安全、暴力の脅威に対して、
- ・ 余暇の使い方、趣味、レジャーのニーズ、その他男女間の平等を実現化する上で。

男女間の平等を評価する際、策定する法案のどの範囲で男性と女性に違いが出るのか、という点について、例えば統計による情報などを使って明らかにする必要がある。表面上では中立規則にあるものでも、男性と女性で異なる影響を及ぼすこともある。平等な扱いは、男性女性の別、また年齢、人種的背景、居住地などに分かれる各集団の間でも実現しなければならない。

平等とは同一要件が重要なのではなく、同一の可能性を保障することである。違いというものが常に不平等を意味するわけではない。例えば、女性、男性がそれぞれ異なる趣味を持っている場合、平等な扱いとは、男女それぞれ異なる趣味に対して平等な支援をするということである。

社会福祉手当は、表面的には男女平等であるように見える。家族休暇などは、女性のほうが圧倒的に多く利用するとはいえ、男性にも女性にも同様に認められている。法案を考える者は、女性あるいは男性にとって、就職率や年功といった、どのような経済的影響が家族休暇の不平等な分配から引き起こされるかという点について評価する必要があるだろう。法案の策定者はこれらの影響を、男女間の平等を促進するもの、反対に脅かすものとして見ることのできるものであるか、また、明らかになった不平等を排除しうる別の提案ができるかどうか、引き続き監督していかなければならない。

以下に挙げるのは、法案策定プロジェクトの性別の妥当性や性別の影響を評価する際に注意を払うべきであろう事例を簡単にまとめたものである。またこれらの範囲に関して、女性と男性の違いに関する重要な規約と情報を集め、終章に付け加えた。規約リストは例として一部を挙げたに過ぎず、全てを網羅するものではない。

### 経済的な状況

女性と男性の経済的独立は、平等の礎石と同じく肝要であるとされている。憲法、平等法、複数の国際協定でも、男女同一賃金制の促進目標について定めている。男女同一賃金制はEUの平等政策の中心たる核でもある。

我が国の法律や国際協定に定められているにも関わらず、経済的状况を示す全ての尺度で、女性と男性の間には女性が不利であるという、組織的ともいえる差が存在する。国税の対象となる不労所得を例にとっても、その71パーセントが男性からのものである。給与所得者の女性の平均勤務時間は、男性の82パーセントである。2002年第1四半期の女性の所得は平均でおおよそ1940ユーロ、男性は2380ユーロで、その差はおおよそ440ユーロであった。フィンランドに就業率政策の実現化を提唱しているEU審議会もこの点に注目し、2002年1月23日、「女性と男性の平等の主流化とともに、女性と男性の賃金差を縮小する

行動が必要とされる」と述べている。

給与の男女差は、社会福祉保障は、年金や支給手当と同じように社会保険の受取額に反映される。

### 労働生活と家庭生活融合の可能性

男女間の平等についての法律は、労働生活での双方の性の平等を、目標を持ちまた計画的に促進するよう各雇用主に義務付けている。まだ使える余力と課題に影響を及ぼすその他の事柄を考慮して、雇用主は平等を促進するために、女性にとっても男性にとっても居心地のよい雰囲気を作り、女性も男性と同じように仕事と家庭生活の調和をとりやすいような職場に変えていかななくてはならない。

仕事と家庭生活の調和は、家庭休暇、フレックスタイム制、自治体の保育園などによって促進していく。家庭休暇の利用はいまだ女性に集中している。父親についてはその 3 分の 2 が父性休暇の一部しか利用してはず、また両親休暇を子供の母親と分け合って利用する父親はわずか 2 パーセントにとどまっている。平等の促進とは、女性と男性が同じように労働生活に参加できる機会を得られるよう、育児と家事に関するサービスを充実させることが重要なポイントの一つなのである。

パートタイムの空きがない状況は、特に若い女性たちにとって大きな問題である。2002 年、パートタイム労働者のうち 20 パーセントが女性、13 パーセントが男性であった。パートタイムで働いている人のうちの大部分がこのまま働き続けたいと希望している。パートタイムは国や自治体での仕事が大半で、このような職場は年功によって主に熟年層の女性によって占められている。短時間労働のメリットを得られない若い女性たちはフルタイムの仕事の続けざるをえないため、これが出生率の低さの遠因にもなっているとも考えられる。

ひとり親養育者が男性と女性の間でどのくらいの割合であるかを示す統計は、法案を作る側にとって大きな情報となる。一般的に子どもの養育は父親よりも母親がしていることが多い。離れて暮らす親が親としての役割を果たす機会や場面は、子どもと一緒に暮らす親のそれとは異なるためである。

### 教育

女性と男性の平等に関する法律は、当局と教育機関、その他教育、研修を行う地域社会に対し、女性と男性が教育や職業的ステップアップに同等の機会を得られるよう、また、授業、研究、教材が法律の目的とするものの実現に助けとなるよう取り計らうことを定めている。

全国民のうち、16 歳以上の女性の 58 パーセント、男性の 59 パーセントが大学や職業専門学校、技術専門学校など何らかの高等教育機関を卒業しており、45 歳未満では男性より女性のほうがその割合が大きい。ただし女性と男性では専攻する分野が大きく異なっている。



る。男性は明らかに技術的な方面に集中し、一方女性は教師や保育、看護などの分野に集中している。

大学では女性が過半数を占め、2001年に修士号又は博士号を取得した学生のうち、女性は46パーセントにも上ったが、女性研究者として博士号を取得しても、その後研究活動が続ける割合は男性ほど多くない。フィンランド・アカデミー（学術院）によれば、女性の研究者が男性研究者と同等の評価を得るためには、男性の2.5倍の数の論文を発表しなければならない計算になると指摘している。1999年には大学の教授のうち、女性の人数はわずか18パーセントだった。フィンランド・アカデミーの平等担当委員会の提言によると、論文審査の際には女性、男性の双方から代表審査官を出すこと、また研究グループには女性、男性の双方が含まれるようするなど、留意すべき点が挙げられている。

### **機会均等、就職率、失業率、職業的なスキルの向上及びキャリアアップ**

平等法は、雇用主は各業務に男性と女性を均等に配し、男性と女性が仕事で力を発揮する機会を均等に作り出すなど、平等を促進する義務を負うと定めている。

女性はほぼ男性と同じくらいに労働生活に参加している。2002年5月には、我が国の全労働力のうち、女性が48.1パーセントを占め、これは労働人口の労働力の48.4パーセントに当たるものだった。15才から64才の女性のうち労働力に含まれるのは66.7パーセント、同じく男性は72.4パーセントだった。労働力として数えられる女性と男性の間の本質的な差は、依然として家庭を築き子どもを持つ年代に当たるところで発生している。

2002年、男性と女性を合わせ、失業率は9.1パーセントだった。このうち女性の失業者は、全体の半分よりわずかに下回る48パーセントだった。長期にわたる失業者のなかでは女性は男性よりも高い割合を占めている。女性は、労働力政策によって行われる、例えば労働力研修やサポートワークなどに男性よりも活発に参加している。このような労働力政策による研修等に参加する失業者は、2002年、女性は60.5パーセントで、これは女性の失業者の割合よりも多くなっている。

労働力市場での性別による分離を打開する中心的方法として、同一賃金制の実現化など、男女間の平等を促進することが重要である。労働力市場はまた、垂直方向にも分離している。意思決定業務に就いている女性はいまだにほとんど見られない。意思決定業務に就く男性が7パーセントに対して、女性はわずか2パーセントである。

### **社会的影響の実現化と社会参加の可能性の実現化**

平等を実現するための出発点は、あらゆる社会的水準や分野において、女性と男性がそれぞれ代表者として行動することにある。

男女平等法は1995年、国の各委員会、自治体の組織、さらに国営、自治体により経営される企業の運営、国や自治体が（発行株式の）過半数を占める企業の運営機関において、女性と男性が等しくその代表となることを定めている。国の委員会やこれに相当する機関、

また自治体の議会やその行政機関には女性の人数とこれに同じ程度の人数の男性が 40 パーセントから 60 パーセントの割合で含まなければならない。国会議員のうち(2004 年)女性は 37 パーセントである。

男女平等法の規定では、女性と男性は社会的事柄の運営に同等の立場で等しく参加することを一つの基本的目標としている。法律の策定では、関心を持つ男女それぞれに分かれた集団からのヒアリングが不可欠である。このような場合、女性グループと男性グループで部分的に現れる、その目指す方向性の違いに注意を払うべきであり、また、双方のグループの意見を平等に聞くことに留意すべきである。その際、関心を持つグループはどの機構、政党、あらかじめ集められた組織でもないことを周知することが大切である。

### **健康状態、罹病状態**

患者の立場に関する法律と権利は、フィンランドに居住する全ての者が、誰もが利用できる医療サービスに向けた財源の限りにおいて、差別なく、健康状態をサポートする健康の維持管理と病気に対する手当を得ることができることと定めている。

女性の平均寿命は男性よりも 7 年長い。2001 年生まれの男児の予想される寿命は 74.6 才、女児は 81.5 才であった。この差は、例えば多忙、疲労がもたらすストレスや、様々な生活習慣、事故など、性別によって異なる要因で生み出される。仕事上での安全対策の強化等、女性と男性のニーズの違いにも注意を向ける必要がある。平等法に則り、雇用主は、労働者が仕事場でセクハラや嫌がらせの対象とされないように配慮しなければならない。私的な問題では、家庭内や近親者による暴力が挙げられる。1998 年に発表された調査によれば、男性による肉体的又は性的暴力の犠牲になったことがある女性は 40 パーセントにのぼるといふ。

### **安全及び暴力の脅威**

全ての女性に対する差別の撤廃に関する国連の協定に則り、全ての女性の人身取引と売春によって利益を得るような行為を防ぐため、協定各国は、法律の制定を含んだ必要とされる全ての行動を始めなければならない。国際連合の、国際的な組織犯罪の防止に関するパレルモ条約の条約議定書は、売春を利用すること、又はその他の性的な取引により利益を得ることを目的として行われる国境を越えた人身取引を防止する目的で締結された。

フィンランドでは売春が増加傾向にある。警察によればフィンランドの売春は、主に犯罪を介して行われており、これはロシア、エストニアからの手引きによるものである。フィンランドは売春行為の対象であり、また経由地でもある。性的犯罪はフィンランドから、さらにその近隣地域に広がっていく。

セクハラは男性よりも女性に多く起こる問題である。男女平等法に則り、雇用主は労働者が仕事の上でその対象とならないように配慮しなければならない。

女性が経験した暴力は、その大部分が近親者との間で発生したものである。保健セクタ

一に相談のあったケースの半分以上、同様に社会福祉セクターで5分の4、また法律権利セクターでは3分の2が、配偶者又は居住を共にしている者による暴力であった。15才になったあと、10人のうち4人の女性が夫による肉体的、性的な暴力の対象となっている。現在、配偶者による肉体的、性的な暴力又は暴力による脅迫の対象となっている女性は22パーセントに上る。男性は路上での暴力をより多く経験している。接客業の多くで肉体的精神的暴力またはその脅威を仕事場で経験している。

自治体レベルで行われた調査によると、暴力対策の費用は女性に対して行われる暴力に対して1ヶ月に10万3000ユーロである。これを全国の年単位に換算すると、その支出は9100万ユーロに上る。しかし支出の算出は困難である。暴力の問題は他の様々な問題にすりかえられてしまうからである。暴力は現在のところ、隠れた問題である。暴力による脅しは、実は別の問題に助けを求めているのかもしれない。

### 社会参加の安全性

憲法によれば、人間的な生活に必要な安全を確保できない個人は、不可欠な生活支援とケアを受ける権利を有する。法律は、失業、疾病、職につけない障害、高齢の場合にはその期間にわたり、また出産、保護者死亡の場合、基本的生活を守る権利を全ての人に保障している。法律で詳細に定めるとおり、公的な力は、個人に十分な社会福祉保健サービスを保障し、国民の健康を促進しなければならない。公的な力はまた、家庭や、その他子どもの養育に責任を持つ場が子ども一人ひとりの健全な成長を守っていくことを支援しなければならない。住居に対する個人の権利を促進すること、また個人が居住を取得することを支援することは、公的な力の役割である。

社会活動への参加を保護することについて、中心となるのは社会福祉サービスを保証することである。男性が社会的差別を受けることということは女性よりも多く見られる。例えばホームレス関係の問題に対処する場合、路上生活者の性別に注目すべきである。ホームレスは圧倒的に男性に多い問題である。

長期にわたる失業による影響は性別によって異なる。離婚状況では、子どもは多くの場合、母親と共に暮らすようになる。このように、女性が差別の影響を受ける可能性は男性のそれよりも広範囲にわたる。

### 余暇の使い方、趣味、レジャーのニーズ

スポーツ及び若者対策法の目的は、育成すべき国民的活動を発展させ、年代、性別、地域間の平等促進を図ることである。予算配分などの際、女性と男性の時間の使い方や趣味、レジャーのニーズの違いに注意しなければならない。

余暇の使い方の調査によると、女性は男性より積極的に図書館を利用し、また男性よりも頻繁に劇場やクラシック音楽のコンサート、博物館、絵画等の展覧会に行く。自由選択制の成人教育クラスの多くが女子学生である。一方、男性については、スポーツの試合、

映画館、軽音楽のコンサートに行く頻度が女性よりも高い。女性と男性による家事分担は、2004年の平等バロメーターによるとこれまでと同様、はっきりとその仕事に分かれている。女性は洗濯、アイロンがけ、食事の支度と皿洗い、掃除を担い、男性は修理、大工仕事、自動車や自転車の整備などとなっている。

急速に発達する文化と情報テクノロジーは、意図的あるいは意図せずに、望まれない影響を男女の間に生み出してしまう。広告やその他の伝達手段が、その副産物として、男女の仕事、家庭生活で仕事の分担について固定観念を作り出す。ある調査によれば、女性の51パーセント、男性の35パーセントが、広告やCMは、家事は女性だけがするものという印象を与えると答えている。

#### **6. 評価結果と考慮のしかた**

評価を行う根拠(8 ページ、項目 5)と、評価の結果及び法案の策定の際にこれをどう考慮するかについての説明は策定議事録に記され、法案の立案根拠に含められる。

法案の立案根拠では、当該の法案が双方の性別の立場に影響を及ぼすことがないと証明される。

## C. ノルウェーのジェンダー主流化政策

---

### C-1. 政府内におけるジェンダー主流化政策の経緯

#### (1) 政府内におけるジェンダー主流化推進に関する法規定

- ❖ ノルウェーでは、1978年に制定された「ジェンダー平等法」のセクション1a (Gender Equality Act of 1978, Section 1a) により、全ての公的機関は、社会のあらゆる分野においてジェンダー平等を促進するため、積極的・集中的・体系的な取組を行わなければならない旨が定められている。同規定は、ジェンダー問題に敏感な心構えを政府機関関係者に持たせる上で、実務上、極めて重要な役割を果たしているとともに、予算も含む全政策分野において「ジェンダー主流化」に取り組むことを各省庁に義務付ける根拠規定となっている。なお、この行動義務は、各機関内部における取組（特に人事政策）にも適用されるものである。

#### (2) ジェンダー平等達成のための行動計画に基づく取組

- ❖ ジェンダー主流化に向けたノルウェー政府全体としての具体的な戦略（政策・行政分野にジェンダーと平等の視点を取り入れるための戦略）は、1984年に策定された「平等の達成のための第二次行動計画」(The Second National Plan of Action for Equality 1984/85-1989) で初めて明確にされたと言われている<sup>45</sup>。
- ❖ なお、ノルウェーでは、個々の民間企業・公的機関に対しても、組織内におけるジェンダー平等の促進策に関する計画を策定し、その実施状況について毎年報告することが義務付けられている。そしてこれらの報告書に対しては、「平等・差別撤廃オンブッド」(Equality and anti-Discrimination Ombud) がモニタリング機能を担っており、具体的には、提出された報告書から一定件数を任意に選定の上、記載内容がジェンダー平等法を遵守したものとなっているか否かをチェックし、問題が発見された場合には当該企業・機関に対して事情聴取・勧告を行っているとのことである（但し、勧告には法的拘束力はない）。
- ❖ オンブッドのシニアアドバイザーである Knut Oftung 氏は、「上記のように、ジェンダー平等計画の策定・報告義務が、モニタリング・システムを伴う形で各企業・機関に対して課せられていることが、社会の諸領域において『ジェンダー主流化』を実践すべきであるというノルウェーの国民意識を醸成する上で、極めて有効な役割を果たし

---

<sup>45</sup> Nordic Council of Ministers, *Gender Budgeting – Integration of a gender perspective in the budgetary process (Part report: country reports)* (Copenhagen: Ekspressen Tryk & Kopicenter, 2006), 45.

ている」と指摘している。

## C-2. ノルウェー政府におけるジェンダー主流化推進体制

- ❖ ノルウェーでは、子ども・平等・社会省 (Ministry of Children, Equality and Social Inclusion) の、家族・ジェンダー平等局 (Department of Family Affairs and Gender Equality) が、ジェンダー主流化政策や男女共同参画に関する政策を統括しており、ジェンダー平等法や、平等・差別禁止オンブッド (Equality and Anti-discrimination Ombud) に関する法令等を管理している。そして、同局内に設置された「ジェンダー平等・人権チーム」(Gender Equality and Human Rights Unit) が、ノルウェー政府全般にわたるジェンダー主流化の促進を目的とした戦略立案・実施を主管している。なお、同チームの任務には、政府予算の策定におけるジェンダー主流化 (所謂「ジェンダー予算」) の促進も含まれており、予算調整を主務とする計画・総務局 (Department of Planning and Administration) との緊密な連携のもと、その任務を遂行しているとのことである<sup>46</sup>。

## C-3. 予算策定プロセスにおけるジェンダー主流化(「ジェンダー予算」)の取組

### (1) 各省庁への「ジェンダー予算」導入の義務化

- ❖ ノルウェーにおける「ジェンダー予算」促進のための取組は 2001 年に始まったとされている。取組を主導したのは子ども・平等・社会省 (当時は「子ども・家族省」) であったが、その他各省庁の参加は 2005 年までは基本的に任意ベースとされていた<sup>47</sup>。
- ❖ なお、子ども・平等・社会省の家族・平等局長として、ジェンダー予算実践に向けた関係省庁への働きかけに強いリーダーシップを発揮した Arni Hole 氏によると、働きかけの過程で特に大きな課題となったのが、政府予算を主管する財務省に対してジェンダー予算実践の必要性を如何に説得するか、ということであった。同氏によれば、「財務省側は、ジェンダー予算を新たに義務付けることは既に相当程度に複雑な予算策定プロセスを更に複雑化させるのではないかと懸念していたために、導入に消極的な姿勢が強かった。結果、その説得のためには約 5 年程度の歳月を要したが、最終的に財務省側を説得することに成功した秘訣は、『ジェンダー予算の実践は、社会に存在する多様な才能・能力を活用する一助となって、経済成長効果をもたらすものである』、というように、ジェンダー予算の経済性を理論的に説明し続けたことであった」とのこ

<sup>46</sup> Nordic Council of Ministers, Gender Budgeting, 39.

<sup>47</sup> Ibid., 46-47.

とである。<sup>48</sup>

- ❖ そして 2005 年には、各省予算についてジェンダーの視点に立った分析（gender responsive analysis）を行い、その結果を予算請求書の中で報告することが、各省庁に義務付けられるに至った（ただし、具体的にどの政策分野で分析を行うかについては、各省庁の任意に委ねられている）<sup>49</sup>。また、ジェンダー予算を政府全般にわたって導入するに当たっては、「ジェンダー平等情報センター」（Centre of Information on Gender Equality; [原語名] *Fredrikkes Hage*）<sup>50</sup>という外部コンサルティング機関を通じ、各省庁の関係職員に対してジェンダー分析に関する研修が行われたとのことである<sup>51</sup>。

## (2) 当初の「ジェンダー予算」取組状況と課題<sup>52</sup>

### <「ジェンダー平等情報センター」によるフォローアップ調査の実施>

- ❖ 上述のとおり、ノルウェー政府におけるジェンダー予算への取組は 2001 年に始められたが、それから 2 年経過後の 2003 年から 3 年間にわたり、各省庁による取組実態をフォロー・評価するプロジェクトが実施された（上記のジェンダー平等センターが委託を受け実施）。同プロジェクトにおいてジェンダー平等センターは、2001 年以降の取組経緯の中で各省庁がジェンダー予算の実践上で如何なる問題を抱えているか、担当部局に対してヒアリング調査を行い、それを踏まえて実践状況に関する評価と今後の取組改善に向けた提言を行ったとのことである。

### <ジェンダー予算への取組開始当初の課題>

- ❖ 2001 年に始まり、2005 年以降本格化したジェンダー予算のための取組の中で、多くの省庁が直面した最も重要な課題は、各省予算との関連においてジェンダー平等に係る政策目標を如何に設定・定義するべきか、という点であった由である。各政策分野において、「ジェンダー平等」に関する具体的な目標を如何なる切り口／視点から設定・定義するかは多様であり得るものである（例えば、職業訓練政策に関して言えば、訓練サービスの受給者に占める男女の割合の均等化、というように「代表性」（representation）の視点からの目標を設定することも可能であるし、更に踏み込んで、訓練サービスの提供効果としての女性の社会・経済的地位の向上、というように「ア

<sup>48</sup> 2011 年 2 月 17 日 子ども・平等・社会省 家族・平等局長 Arni Hole 氏ヒアリング。

<sup>49</sup> Nordic Council of Ministers, Gender Budgeting, 41

<sup>50</sup> 同センターはまた、省庁の委託を受けて、各省予算に係るジェンダー分析等も実施しているとのことである（Nordic Council. 2006. pp.48）。同センターの HP は <http://www.nt-utvikling.no>

<sup>51</sup> Nordic Council of Ministers, Gender Budgeting, 43

<sup>52</sup> 2011 年 2 月 16 日 The KUN Centre for Gender Equality, Karin Hovde 氏ヒアリング。

ウトカム」の面からの目標設定も可能である。)。しかしながら、ジェンダー予算への取組開始当初は、それぞれの政策分野におけるジェンダー関連目標をどの程度まで踏み込んで設定・定義すべきかについて、明確な共通認識・コンセンサスが醸成されておらず、またそれ以前の問題として、各省庁が主管する政策分野の特性によっては、当該分野に密接に関連するようなジェンダー問題を明確に認識・特定することに困難を抱えているようなケース（例えば財務省、エネルギー省、環境省等）もあった、とのことである。

#### ＜「ジェンダー平等情報センター」によるフォローアップ調査の成果＞

- ❖ ジェンダー平等情報センターは、上記の評価プロジェクトの結果を踏まえた提言として、ジェンダー予算の実践を政府全般にわたって定着させるためには、子ども・平等・社会省が単独でイニシアティブを執るよりも、予算策定を主管する財務省からの密接な協力を得ることが効果的である旨提言を行った。
- ❖ この提言を受け、政府全般においてジェンダー予算を実践すべき旨の指示が、予算策定を主管する財務大臣によって示された他、各省レベルにおいても、ジェンダー主流化に関する省庁間会議（子ども・平等・社会省が主催）に事務次官等の高官レベルが継続的に出席するようになるなど、強力な政治的リーダーシップ／コミットメントを伴ったジェンダー予算推進体制が構築されるに至ったとのことである。
- ❖ このような高級官僚レベルにおけるリーダーシップ／コミットメントのもと、各省内の現業部門においても、各々が主管する政策プログラム／プロジェクトへの予算確保のためにも、（積極的であるか否かには関わらず）ジェンダー予算への取組が真剣に進められるようになった。その表れとして、例えば、ジェンダー予算に関する研修・セミナーの受入ニーズが、各省の予算担当部門以外の現場部門からも示されるようになったとのことである。
- ❖ 当初、主管の政策分野に関連するジェンダー問題を認識・特定化することに困難を抱えていた環境省もその一つであり、同省の職員を対象としてジェンダー平等情報センターがジェンダー予算に関するセミナーを行った。セミナーには、同省の研究部門や博物館部門、遺産保存関係の部門など、多様な現業部門担当者が参加し、グループ・ディスカッションを通じて、それぞれの担当分野に「ジェンダー平等」というテーマがどのような関わりを有しているのか、それを踏まえた場合、各分野で達成すべき「ジェンダー目標」は何であり、そのためには如何なる方策を採ることが効果的であるかにつき議論を行った由である。このように、現場の担当者レベルにおいて、それぞれが携わっている政策分野に関連する「ジェンダー問題」「ジェンダー目標」を議論することは、ジェンダー予算の取組を定着させるうえで極めて重要なプロセスであると指摘されている。



### (3)「ジェンダー予算」実践のための指針策定

- ❖ なお、ノルウェーでジェンダー予算促進のための取組が始まった 2000 年代前半は、取組の中心は教育・意識啓蒙に置かれており、主要な成果としては、「ジェンダー平等分析のための指針と各省予算案における説明の在り方」(“Guide to gender equality assessment and discussion in ministry budget propositions”<sup>53</sup>) の策定 (2007 年) が挙げられる<sup>54</sup>。
- ❖ 上記指針は、2005 年に省庁間の作業部会 (inter-ministerial working party) によって草案されたものであり、ジェンダー予算編成プロセスの流れ、及びその計画・実施手法等が示されている。この指針に基づくジェンダー予算編成は 2007 年度予算から開始され、ノルウェー財務省の Main Budget Circular によって、全ての省庁がこれに従って予算編成を行うことが義務付けられた<sup>55</sup>。以下に、同指針の概要を示す。

#### ＜「ジェンダー平等分析のための指針と各省予算案における説明の在り方」概要＞

##### 1) 手引書策定の背景と目的

- ノルウェーでは、2002 年以降、政府予算におけるジェンダー主流化の促進が重要課題として注目されるようになった。この手引書は、関係省庁間の作業部会を通じて策定されたものであるが、その目的は、各省庁の主管分野における予算策定において、ジェンダー平等の視点からの予算評価プロセスを如何なる形で組み込み、そして実施すべきか、また、各省庁の予算請求書の中でその評価結果を如何なる形で提示・議論すべきかを明らかにすることにある。
- 政府予算の策定プロセスにジェンダー平等の視点を組み込むことは、公的資源の衡平・効率的な分配に資するとともに、全ての政策分野においてジェンダー平等が促進されるよう確保することに繋がる。また、政府予算の構成の在り方をジェンダー平等の観点から精査することは、男女間に存在する「好ましくない差異」(unwanted differences) を明確化し、更にそのことを通じて、社会全般における真の平等達成に向けた適切な措置を講じる上での一助となる。
- なお、ジェンダー平等の視点からの予算評価 (gender equality assessment) は、ジェンダー平等の達成を第一義的な目的として掲げている予算・政策分野について適用されるものではなく、ジェンダー平等以外の公益達成を第一義的目的とする分野について適用されるべきものである (例：ワークライフバランス、産業政策、教育政策、保健政

<sup>53</sup> このガイドラインは次の URL より入手可能：

[http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Veiledning%20og%20brosjyrer/2007/Guide\\_likestillingsvurdering\\_eng\\_link.pdf](http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Veiledning%20og%20brosjyrer/2007/Guide_likestillingsvurdering_eng_link.pdf)

<sup>54</sup> European Commission, *Gender mainstreaming of employment policies: A comparative review of 30 European countries*, 2007, 6.

<sup>55</sup> Nordic Council of Ministers, *Gender Budgeting*, 47

策、家族政策、等)。

### III) ジェンダー平等の視点からの予算評価プロセスの構築

- 原則として、各省庁の予算局又は官房 (budget/administration department) が、評価プロセスの構築について責任を負う。予算局又は官房は、先ず、予算局部員の他、予算について独自のジェンダー評価を行うことが求められる専門部局 (specialist departments) 部員、及び、ジェンダー分野の専門家等から構成される「部門間協力グループ」 (inter-sector cooperation group) の組成を行う。
- 上記の「部門間協力グループ」は、各省において、予算に係るジェンダー影響評価プロセスに関する調整役を担うものであり、すなわち、ジェンダー平等への影響可能性の観点から各部局が行う政策措置全般を対象とした精査プロセス (survey phase) の全体調整を行う他、各措置のジェンダー関連性評価 (assessment of gender relevance) の実施、及び、これらの結果を踏まえて行われることとなるジェンダー影響評価の作業計画案の策定などで、中心的な役割を果たす。
- なお、本手引書によれば、影響評価は、必ずしもジェンダー関連性 (gender relevance) があると認められた政策措置の全てについて行うことが求められているのではなく、初期段階では、ジェンダー関連性が明白である措置や政治的に優先度の高い措置のみに限定してジェンダー影響評価を行い、その後、影響評価手法に関する経験・ノウハウの蓄積に応じて、影響評価を適用する措置の範囲を漸次拡大していくことが容認・推奨されている。

### IV) 予算に係るジェンダー影響評価の実施の在り方

- ① 影響評価を行う分野／措置を選定し、定義する
  - ジェンダー影響評価は、a) ある政策分野全般 (例えば、「国家運輸計画」) を対象として行うことも可能であるし、又は、b) ある政策分野を構成するサブ・セクター (例えば、消費者政策分野の一部を成す「子ども・青少年に対する消費者教育」) や、c) 個別のスキーム (例えば、「食糧生産におけるイノベーション促進プログラム」) を対象として実施することも可能である。
- ② 評価対象となる分野／措置が志向すべきジェンダー平等に関する政策目標を定義する
  - 影響評価の対象として選定された分野／措置について、ジェンダー平等に係る政策目標の設定がなされていない場合は、以下のような観点から目標定義を行う：
    - 権利に関する平等達成
    - 社会的権限・影響力に関する平等達成
    - 異なる価値観間や、価値観に係る優先順位付けの多様性に関する平等達成
    - 収入・支出、信用面での平等達成

- 各種資源・財へのアクセス・利用面での平等達成
  - 暴力や、性的搾取・ハラスメント等からの自由の確保
  - 介護・養育に関する責任負担、及び、関連サービスの利用に係る権利・機会面での平等達成
  - 有償・無償労働に費やす時間面での平等達成
  - 能力開発の機会や、個人の向上心を追求する機会面での平等達成
- 上記①において例示した分野／措置について、ジェンダー平等に関する政策目標を定義する場合、例えば以下ようになる：

<b>国家運輸計画</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 運輸分野に関する計画・意思決定プロセスにおいて、男女が平等の参画機会を享受すること。</li> <li>● 運輸分野における投資が、運輸サービスに対する男 それぞれのニーズに等しく資すること。</li> </ul>
<b>子ども・青少年に対する消費者教育</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 子ども・青少年を対象とした財産管理に関する教育が、男女によって異なる消費パターンに等しく対応すること。</li> <li>● 広告等における性別描写の在り方を、男子・女子双方に理解させること。</li> </ul>
<b>食糧生産におけるイノベーション促進プログラム</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 男性と女性がそれぞれに有する農業分野に関する潜在的能力を等しく活用すること。</li> <li>● プログラム 金から 女性への投資額が、農業部門に従事する女性の数に比例すること。</li> </ul>

③ 影響評価で参照すべき関連指標を特定する

- 主な指標としては、評価対象分野における男女の従事者構成比、各職階における男女比、各種資源の配分比、等が考えられる。上記①で例示した分野／措置に関するジェンダー影響評価を行う際の参照指標としては、以下のようなものが考えられる：

<b>国家運輸計画</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 計画・意思決定に関わる役職に就く男女それぞれの人数</li> <li>● 男女別の運輸サービス利用状況</li> <li>● 各運輸 サービスの男女別利用状況と、各サービスへの投資配分</li> </ul>
<b>子ども・青少年に対する消費者教育</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 教育内容に関する男女別の理解度</li> <li>● 子ども・青少年をターゲットとしたファッション産業における、ジェンダー平等の視点に立った業界倫理の強化</li> <li>● ジェンダー平等の視点に立った業界倫理規定の策定</li> </ul>
<b>食糧生産におけるイノベーション促進プログラム</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性に配分されたプログラム資金の割合と、農業部門従事者に占める女性の割合</li> </ul>

④ 影響評価手法の選択

- 如何なる評価手法を選択するかは、a) 評価対象とする分野等がどの程度広範に及ぶものであるか、b) 当該分野／措置についてどのような（ジェンダーに関する）政策目標

が定義されているか、及び、c) これらに関連して、どのような定量的・定性的データが入手可能であるか、等の諸要素を踏まえて検討・決定することが必要である。

- 上記①で例示した分野／措置について想定される影響評価手法は、次のように考えられる：

<p><b>国家運輸計画</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 運輸サービスの利用状況を男女別に示す（既存の）統計データを入手</li> <li>• 運輸サービスに関する満足度を男女別に示す（既存の）統計データを入手</li> <li>• 運輸分野での計画・意思決定プロセスにおいて女性が発揮している影響力の実態を以下の観点から把握するための定量的調査を実施する：             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 意思決定権限者に占める女性の割合</li> <li>- 経営層に占める女性の割合</li> <li>- 計画プロセスへの男女それぞれの参画状況</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>子ども・青少年に対する消費者教育</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ジェンダー平等問題に対する子ども・青少年の態度・考え方の実態把握</li> <li>• 各種消費者産業部門における、ジェンダー平等の視点を取り入れた業界倫理規範の策定状況の実態把握</li> <li>• 学校教育カリキュラムへのジェンダーの視点の導入状況の実態把握</li> </ul>
<p><b>食糧生産におけるイノベーション促進プログラム</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 男女それぞれへの資源配分実態について、以下のような「3R分析」を行う：             <ul style="list-style-type: none"> <li>- プログラムへの補助金申請者の男女比（Representation）</li> <li>- 補助金ファンド管理担当者の男女比（Representation）</li> <li>- 男女別の補助金供与総額（Resources）</li> <li>- 上記データから、補助金供与の在り方に男女不平等があることが明らかとなった場合、その理由に関する分析（Reason）</li> </ul> </li> </ul>

⑤ 影響評価の実施体制

- 如何なる体制でジェンダー影響評価を行うかは、動員可能な人的資源の状況や、担当者の能力レベル、影響評価のために割くことのできる時間的余裕、更には影響評価に充当可能な財源規模等に応じて異なるが、以下のような形態が考えられる：
  - 男女別の整理を行っている既存の統計データの活用
  - 先行的な R&D で得られた成果の活用
  - 独自の調査プロジェクトの実施
  - 各省庁の下部組織・外郭団体等への委託
  - 外部コンサルタントの活用
- 例えば、上述の「食糧生産におけるイノベーション促進プログラム」に関するジェンダー影響評価に当たって、農業省（現 農業・食糧省）は、「ノルウェー産業・地方開

発基金」(現 イノベーション・ノルウェー)を通じ、外部コンサルタントである「ジェンダー平等情報センター」(*Fredrikkes Hage*)にその実施を委託した。

⑥ 影響評価結果のフォローアップ

- 影響評価の結果に鑑みた場合、当該分野／措置に関して予算案が示している政策目標や、財源の配分基準、実施方法等について、ジェンダー間の不平等是正を目的とした修正が必要であるか否かにつき、精査・判断を行う。

(4) 各省予算案におけるジェンダー関連記載の例(子ども・平等・社会省 2011 年度予算の国会提出案を例として)

- ❖ 子ども・平等・社会省が 2011 年度の同省予算に関して国会に提出した決議案<sup>56</sup>では、「4.1 予算における性別的観点と平等に関する観点の統合 (Integrering av kjønns- og likestillingsperspektivet I budsjettet)」という項において、同省が主管する一定の政策分野を対象として、ジェンダー平等分析の結果を踏まえた議論が記述されている。
- ❖ 対象となっている政策分野は、(1)「児童・青少年向け対策」、(2)「児童保護」、(3)「移民における平等」(移民を対象とした就労支援対策)、及び、(4) 消費者分野の 4 つであり、そのうち、統計データを踏まえつつ当該分野における男女間平等の実態分析とその政策的インプリケーションが議論されているのは、(2)、及び、(3)である。
- ❖ (2)「児童保護」分野に関しては、政府中央統計局の児童保護統計の数値等をベースとして、児童保護サービスの利用者数や、児童保護施設(孤児院等)の利用者数に占める男子・女子の割合や、児童保護サービス事業に従事する政府職員に占める女性・男性の割合等が分析されており、例えば、児童保護サービスの利用者は女子児童より男子児童の方が依然として多い点等について留意が示されている。
- ❖ 一方、(3)「移民における平等」分野に関しては、ノルウェーへの移民を対象とした就業支援プログラムとして政府が重視している「導入制度(イントロダクション)」に関して、その成果(就業達成への寄与度)の在り方が、制度利用者個人の性別・出身国によって大きく左右されている点等に留意を示している。以下に、上記 2 分野に関する予算書上の記述(抄訳)を示す(ジェンダー問題に関連するその他の記述も含んだ 2011 年度予算書の抜粋版(抄訳)は、本章末に参考資料として添付する)。

<sup>56</sup> Det Kongelige Barne-, Likestillings- Og Inkluderingsdepartement, *Prop. 1S (2010-2011) Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak): For Budsjettåret 2011*, 167-168.

#### 4.1 予算における性的観点と平等に関する観点の統合

(中略)

##### 4.1.2 児童保護

児童保護サービスは、自分は大切にされていないと感じている子どもや、行動面での重大な問題を抱えている子どもなど、大きな危機に直面している子どもや家族に保護とケアを与えるものである。このサービスの主たる目的は、その子どもが国内のどこに住んでいようと、子どもの性別、人種、機能障害、性的指向性にかかわらず質の高い適切なヘルプを提供していくことである。政府中央統計局の児童保護統計の数字（2009年）は、児童保護サービスを受けている数は少女よりも少年の方が依然として多いことを示している。2009年、単数又は複数の児童保護サービスの対象となっている男女の割合は、少年が約55%であり、少女が45%となっている。ただし、新たに児童保護サービスの対象となった子ども、または2009年12月31日現在で児童保護サービスを受けた子どもの数については、男女とも割合は同じである。

孤児院の収容者の数及び各種の援助の利用件数についても、男女の違いはほとんどない。児童保護施設では少年の方が多く、少年が55%であるのに対し、少女は45%となっている。また、少女に比べて少年の方が支援コンタクト及び/又は訪問ホーム（訳注：月のうち数日、子どもを預かって面倒をみてる家庭）とリリース・ホーム（訳注：日本語の適訳が不明。英語にするとRelief home。例えば機能障害の子どもを一時的に預かって面倒をみてる家庭。子どもはそこで気分転換や休息を得ることができる。）の制度を利用している割合が大きい傾向が見られる。また、少年はMST（マルチシステムミックセラピー、少年が59%）やPMTO（Parent Management Training Oregon 親の教育、少年が65%）といった治療サービスを受ける割合が高い。

児童保護事業の発展において、BLDとBufdir（児童・青年・家族庁）は必要に応じて両性が等しく代表されるように配慮している。児童保護施設については、この原則は内部管理、クオリティ・ワーク、治療方法の開発といった仕事などの面で適用されている。

政府の児童保護サービス事業に従事する職員では、女性が過半数を占めている。2009年末の時点では、この分野の男性職員の数は35%であるのに対し、女性は65%となっている。BLDとBufdirは、利用者が両性と接触できるよう職員の性別面での構成をできるだけ同じとすることに取り組んでいる。2009年、男性職員数は、2008年の34%から8パーセント・ポイント増加し、42%になっている。人種的に少数派（マイノリティ・グループ）に属する職員については、女性と男性の割合の差は小さく、男性が42.2%、女性が57.8%となっている。管理職における女性と男性の割合は、それぞれ64%、36%となっている。

家族のいない若年亡命申請者に対するケアサービスにおける両性間の課題（男女差を解

消する課題)については、特別な事情が付帯している。「政府及び自治体における適切な対策及び高度な専門知識」を参照。ノルウェーに入ってくる家族のない若年層は、女性よりも男性の数がはるかに多い。全体の約 85%が少年である。これらの子どもたちが慣れている少女と少年との間の文化的な差を配慮していかなければならない。

親指導プログラムの今後の開発と実行については、Bufdir が主たる責任を負っている。このプログラムは、全国的に単一の同じ親指導講座を提供していくことが目的のひとつとなっている。また、学習する集団が両性によって構成されること、場合によってはその必要がある場合には適切な「パパ・グループ (男親グループ)」を設置していくこともひとつの目的となっている。

#### 4.1.3 移民における平等

ノルウェーの移民グループでは、男性と女性との間で就労の割合が大きく異なっている。多くの場合、男性はその出身国で就労の経験があり、女性は男性に比べてノルウェーで仕事に就いていない割合が高い。政府は移民の背景を持つより多くの人々を産業界に迎え入れる対策を策定・継続していき、移民の背景を持つ人々が労働市場から落ちこぼれるのを回避していく意向である。政府は特に、より多くの移民女性が仕事に就くことを大切に考えている。

政府は、保護を必要としてノルウェーにきた人々が仕事を得るための重要な対策のひとつとして、「導入制度 (イントロダクション)」に注目している。今後も優れた結果を継続していくことが重要である。同時に性別と出身国の背景が、イントロダクション・プログラムの結果に大きな影響を与えるといったことがみられる。例えば、SSB (中央統計局)の数字では、アフガニスタン出身の男性はイントロダクション・プログラムを修了した後、通常の仕事や教育 (進学) に進む割合が 81%に上っている。ソマリア出身の女性では、この数字が 34%である。移民と労働市場との結びつきは、居住年数に比例して強くなっていく。このことは、特に女性の場合、イントロダクション・プログラムの参加率についてもあてはまる。2005 年のプログラムを修了した女性のうち、2006 年 11 月の時点で仕事に就いているか、進学している人の割合は 43%であったが、2008 年 11 月の時点ではこの数字が 57%にまで伸びている。男性については同様のポジティブな傾向は見られないが、男性はプログラム修了直後に仕事に就いている割合が高くなっている。

「ニュー・チャンス」は、長年にわたって就労していない移民を対象として、イントロダクション・プログラムと同じ形式で資格取得プログラム (qualifying program) を試みている。子どもを抱えて家庭におり、社会支援を受けていない移民女性は、今後も対象集団の一つである。2009 年の IMDi (統合・多様性庁) の結果報告によると、2009 年の「ニュー・チャンス」への参加者数は 626 名であった。このうち半数以上がソマリア出身 (40%)、イラク出身 (17%) で占められており、第 3 位の集団はパキスタン出身者 (10%) であった。参加者全体の 71%が女性である。平均すると、2009 年の参加者全体の 42%が就職か進学し

ている（女性の 40%、男性の 46%）。結果は高い水準で安定している。2005 年の初めから 2009 年まで、参加者の 43%が就職か進学をしている。

ニュー・チャンスによる試みは 2011 年も継続していく。特に、失業率が高く、求人率の低い国の出身者を選択的にこのプログラムに組み込んでいく。これらの選択された国の出身女性は主要な対象グループである。

## (5) 子ども・平等・社会省を中心とするその他の取組

### <「ジェンダー予算」の導入・実践に係る実態評価事業の実施>

- ❖ 子ども・平等・社会省はまた、2005 年、政府予算プロセスのジェンダー主流化に向けた取組を評価するための新たな 3 か年事業に着手した（Statskonsult への委託事業）。同評価事業は、2006 年から 2009 年の 3 年間にわたる取組の進捗状況と成果を把握・評価することを目的とするものであり、対象各年度につき、各省庁が策定した予算書においてジェンダーの視点がどのように取り入れられているかが精査された他、その背景にある省内での取組を把握するためのアンケート・インタビュー調査やワークショップ等も行われた。
- ❖ 2009 年に取りまとめられた評価結果報告書<sup>57</sup>によれば、各省庁の予算書におけるジェンダー関連の記述量は、3 か年を通じて相当程度に厚みを増しており、また、大半の省庁の予算書では、ジェンダーの視点がより明確に記述されるようになった（ジェンダー問題に強いフォーカスが置かれるようになった）、と評価されている。一方、幾つかの省庁では、真剣な取組が進められてはいるものの、依然、当該省庁の主管政策分野との関連でジェンダー平等に係る目標を定義することに困難を抱えているケースもある、との指摘がなされている。
- ❖ また、ジェンダー問題の取上げ方に見られる各省庁の特徴に関して、同報告書は、福祉政策に関与している省庁や、補助金プログラムを多く主管している省庁では、当該政策分野との関連で非常に明確な形でジェンダー問題が取り上げられているケースが多く、他方、産業政策に関与する省庁の予算書においては、ジェンダーの視点は主に、主管産業部門における女性雇用の促進という形で議論されるケースが多い、と分析している。
- ❖ なお、同報告書は、ジェンダー予算の今後の進め方に係る課題として、「予算編成に関わる作業においては、経済的な政策手段に焦点が置かれがちとなるが、これは、(ジェ

<sup>57</sup> Nordic Council of Ministers, Gender Budgeting , 44 なお、同評価事業の報告書(“På sporet av kjønnspektivet”)は既に公表されており、次の URL より入手可能。  
<http://www.difi.no/filearchive/difirapport-2009-01-paa-sporet-av-kjonnspektivet.pdf>



ンダー予算という取組との関連では) 国が扱う政策領域の多くにおいて、適切な議論の進め方ではなく、また、細目重視型 (detail-oriented) の議論に陥る可能性がある。従って、(ジェンダー予算の取組を進める際には) 予算案の策定という作業は、政策目標を達成するために重要な計画・活動に関する説明を立法府に対して行うための手段である、という点を明確に認識しておくことが重要である」と述べている。

#### <省内作業部会の立ち上げ>

- ❖ 子ども・平等・社会省では更に、ジェンダー平等・人権チームと企画・総務局 (The Department of Planning and Administration) の主導のもと、省内各部局の業務プロセスにおけるジェンダー分析の高度化を図ることを目的として、各部局の予算担当者及び専門官で構成される作業部会を立ち上げているとの由である。

#### (6)ジェンダー予算に関して指摘されている今後の課題

- ❖ 上述のように、ノルウェー政府では、各省レベルで予算に対するジェンダー影響評価を行う体制が 2001 年以降の一連の取組を通じて整備されてきたが、ノルウェーの予算システムの在り方に鑑みた場合、本来は、省庁より下位の機関 (institution) レベルでの予算使途についてもジェンダー影響評価を行うべきではないか、との指摘も見られる。
- ❖ ノルウェーでは、各省より割当てを受ける予算の使途について下位機関の裁量が相当程度に認められており、したがって、各省予算のレベルでは、最終的には機関レベルで実施される個別のプログラム/プロジェクト等について具体的にどの程度の予算配分が為されるかについては明確なイヤーマークがされていない。そのため、ジェンダー問題の専門家である Linda Marie Rustad 氏は、「政府予算に係るジェンダー主流化をより実質的・実態的な形で実践するためには、各省レベルのみならず、各省の管轄下にある機関に対しても、当該機関予算に関するジェンダー影響評価の導入・実施を求めるべきである」と指摘している<sup>58</sup>。

#### C-4. ジェンダーの視点に立った統計データ整備の取組

##### <ノルウェー統計局に設置された「ジェンダー専門調整官」の役割と設置の経緯>

- ❖ ノルウェー統計局 (Statistics Norway) は、世界でも珍しい、リサーチ部門を擁する統計局であり、男女平等/ジェンダー問題をテーマとしたリサーチ・プロジェクトも行

<sup>58</sup> 2011 年 2 月 18 日 Linda Marie Rustad 氏 (Committee for Gender Balance in Research) ヒアリング。

われている。

- ❖ 2003年に同局は、人に関する全ての統計データがジェンダーの視点を取り入れて収集・整理されるよう確保することを目的として、そのことを主務とする「ジェンダー専門調整官」(special gender equality coordinator)を設置している。同調整官の主な役割は、ジェンダー問題に関連のあるデータを総合的に整理し、政府の政策立案に際する参照資料等として使える形にすること(すなわち、ジェンダー平等の現況をデータから把握できるような形で、整理・分析を行うこと)、とされている。
- ❖ なお、この「ジェンダー専門調整官」が設置されるに至った背景には、当時行われていた北欧理事会プロジェクト(Nordic Project)での経験があるといわれている。すなわち、ノルウェーでは古くから性別を一つの分類軸として国勢調査データの登録が行われていたものの、2003年当時、ジェンダー関連の統計データを一般国民にも分かり易い形で整理・編纂するという取組においては、同じく北欧理事会の加盟国であるフィンランドの方が充実しており、そのような隣国の先進的取組にも倣って、ジェンダー関連統計の整理とそれを活用した調査・分析をより一層強化すべき、という認識が、北欧理事会プロジェクトでの経験を経て強まった、とのことである。<sup>59</sup>

#### <ノルウェー統計局が整備しているジェンダー関連統計資料>

- ❖ 現在、ノルウェー国内におけるジェンダー問題の現状把握に資する目的で統計局が整備している統計資料の一つとしては、教育・賃金・収入・育休取得・管理職ポストの構成など12個の指標から成る「ジェンダー平等指標」(〔原語〕Kvinner og menn – likt og ulikt<sup>60</sup>)がある。これは、ジェンダー平等の問題に直接・間接の関連を持つ各種の指標を合成することによって、政治・教育・労働における男性・女性の参画状況を比較可能な形で示すものである。なお、このインデックスは全国430の地方自治体で実施されている国勢調査<sup>61</sup>のデータをベースとして編纂されたものであり、ジェンダー平等の現状を地方自治体間で比較することも可能な形態となっている。
- ❖ その他、2005年と2007年には、子ども・平等・社会省からの委託を受け、同省の予算文書の附録(attachment)である「経済資源の男女間分配の実態：収入・雇用・時間利用」(〔原語〕Fordelingen av økonomiske ressurser mellom kvinner og menn: Inntekt, sysselsetting og tidsbruk)と題する報告書を作成した。

<sup>59</sup> 2011年2月17日 ノルウェー統計局ジェンダー専門調整官、Kristin Egge-Hoveid氏ヒアリング。

<sup>60</sup> <http://www.ssb.no/likekom/>

<sup>61</sup> 国勢調査の実施・報告は各自治体の義務とされており、どれほど小規模であっても、全ての自治体でこのような統計データの収集が行われている、とのことである。

### <ノルウェー統計局と各省庁との関係>

- ❖ ノルウェー統計局の独立性は高く、上記した報告書の作成を子ども・平等・社会省から委託を受けた際も競争入札への応札を通じて受託するに至ったとの事実が示す通り、統計局と中央政府省庁との関係は、省庁側の意向が圧力として統計局にかからないような仕組みをベースとして成り立っている。
- ❖ 他方、そのような関係性をベースとしつつも、特にジェンダー関連統計の整備という面では、統計局・省庁間の協力は密に行われており、「ジェンダー専門調整官」に係る人件費の一部が子ども・平等・社会省によってカバーされていることをはじめ、ジェンダー関連統計データの収集・整理の在り方についても、子ども・平等・社会省の側から統計局に対して提言・要望・依頼が寄せられることもある。<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> 2011年2月17日 ノルウェー統計局ジェンダー専門調整官、Kristin Egge-Hoveid 氏ヒアリング。

## ＜ノルウェー 参考資料＞

ノルウェー王国子ども・平等・社会省 国会提出予算案（国会決議案）（2010-2011年）

～ ジェンダー関連の記述部分の抜粋（抄訳） ～

### 1.3 家庭・職場・社会における女性と男性の平等

政府は、国内的にも国際的にも両性間の平等について、明確な考えを持っていないなければならない。優れた男女平等に関する政策は、同時に優れた経済政策でもある。両性とも高い就労率を維持することは、福祉社会の発展に大きく寄与するものである。ノルウェーの高い経済的地位は、特に、男性と女性が仕事と家庭との両立を可能にし、子どもが小さい段階でも職場との結びつきを保持することを可能にする制度の確立に向けて努力を重ねてきた結果である。平等化政策は、私たちが直面する問題を乗り越えるために常に進歩しなければならない。政策は高い知識に基づくものでなければならない。力や資源には、両性の間で依然として偏りが見られる。これは、ノルウェーの平等化政策及びこの分野において私達がなすべき挑戦について、政府が知識を強化していくべき努力分野である。

政府は、人生、人種、階級を出発点としてノルウェーの平等化政策を検討することを任務とする公的な委員会、平等化委員会を設置した。この検討作業は、総合的かつ正確な知識に裏付けられた将来的な平等化政策の基礎を形作ることを目標とするものである。この委員会は、2012年の8月1日までにBLD（子ども・平等・社会省）に対して答申を出すことになっている。本省は2010年、政府の平等化政策に対する見解を表明することを任務として各方面の代表から構成した「女性パネル」を創設し、2013年の普通選挙権100周年を記念して委員会を設置した。政府は、平等化分野の政策を明確化するため、2010年秋には2011-2014年の男女平等行動計画を明らかにすることになっている。特にこの行動計画は、あらゆる公的な政策面で平等化の視野を統合する意識を高めることを念頭に置いたものである。

家族に優しい職場に関する目標を達成するためには、家族政策と平等化政策と職場政策とをひとつながりのものとして判断していくことが必要である。政府は、女性と男性の両方がさまざまな人生の過程を通じて就労していける環境づくりに取り組んでいる。ノルウェーは、高い女性就労率を誇っている。これは、価値の創造と経済成長にとって大きな意味をもつものである。両親の間に高い就労率を確保するには、職場における環境整備と、家事の分担における女性と男性間の平等が必要になる。

ノルウェーには家庭（家族）を対象とした一連の制度が確立している。これらは、子育てにおける両親の役割と女性の就労を強化することを目的にしており、両親が職場との結びつきを維持していくことを可能にするものである。質が高く、かつ柔軟な両親手当制度は、母親と父親の両方が子どもの小さい段階でも職場との結びつきを維持し、家庭での子

育ての役割分担を可能にするものである。父親が更に長い育児休暇を取れるようにするための準備が進められている。父親の両親手当の利用を高めていくには、「父親割り当て」が最も重要な政策である。政府は2011年、父親割り当てを10週間から12週間に延長した。合計の支援期間は父親を対象として1週間延長された。父親割り当ても当該の支援期間内で1週間延長された。このため、両親の間で自由に選択できる期間は、今日より1週間短縮された。この変更によって、父親割り当ては等級によって異なるが、47週間又は57週間の合計支援期間のうち12週間を占めることとなった。

母親が両親手当を受ける権利を獲得しておらず、出産後、通勤も通学もしていない場合、父親が両親手当の権利を獲得していたとしても両親手当を受けることはできない。母親が障害年金を受けている家庭もこれに該当する。母親が仕事や勉学を始めようとする場合、そのような家庭は制度の恩恵を受けることができない。したがって、政府は、両親手当の権利がある父親は、母親が障害年金を受けている場合、父親割り当てと同一期間の休暇を取得する権利を与えることを提案する。

政府は2010年秋に、平等給与に関する国会報告を提出することになっている。この報告は、2008年に平等給与委員会が提出した答申を補充したものである。

NOU 2009:5「父性と第二の母性。親の立場（parenthood）の確定と変化」の延長として、母であること（母性 motherhood）及び父であること（父性 fatherhood）に関する改正案を含む児童法案を提出する。

政府は、親の責任及び子どもの保護対策に関する国際的な課題に関連して、子どもの保護を強化し、親の権利を強化していくことを目標としている。地球規模での移動性が高まっていることを背景に、子どもや親が多くの国に生活基盤を有する割合が高まってきている。このため、政府は、親の責任と子どもの保護政策に関する1996年のハーグ条約の実行環境を整えていく。

家族保護においては、利用者に対するサービスの平等、質の高い専門的活動、効率的な資源利用を図っていかなければならない。本省は、利用者の意識調査を通じて活動の結果を測定するためのクオリティー・プログラムを実施していく。家族保護は家族問題に関連するサービス組織および調停機関との連携を強化していかねばならない。本省は、専門知識の強化、啓蒙的活動、専門機関の横断的な協調を通じて、大きな問題を抱えるより多くの親が調停を通して解決策に到達できるように図っていく。本省は、2010年秋、家族保護サービスの改正の必要性について検討することとしている。

危機センター法では、自治体が暴力の被害者に対するサービスを提供する義務を負っている。2011年には危機センター向けの政府予算は、自治体向けの大枠予算に組み込まれることになっている。これは、機能障害を抱える人々、移民の背景をもつ人々をはじめとして現実的なあらゆる利用者集団に向けて活動する近親相姦センターと暴行センターが資金を利用しやすい環境にすることを目的としている。BLDは、「近親関係における暴力に対する行動計画（2008-2011）。ターニング・ポイント」に示された一連の対策の実行責任を負っ

ている。暴力者（暴力をふるう人）に対する全国的なヘルプ及び治療サービスの確立を目指す作業は、特に多数の「暴力代替行為（Alternatives to Violence, ATV）事務所」の設立を通じて推進していく。2011年からBLDはATV向けの政府予算の管理責任を負うことになっている。男性も、男性独自の問題分野について男性から男性に対する対策を実行することを通じて、「女性に向けた暴力」を防ぐキャンペーンに寄与していかねばならない。

#### 1.4 性別・性的指向・機能障害・人種を問わず、全ての人々にとっての非差別社会

政府は、全ての人々が平等な、差別のない社会を建設していく活動を続けていく。差別は、個人と社会全体に関わる人権破壊である。平等とは、中でも特に性別、年齢、人種、宗教、性的指向、機能障害を問わず、人生のあらゆる局面においてすべての人々が同じ権利と義務と可能性をもつことを意味する。

BLDは、他の省庁に対し、様々な分野で平等を推進し、差別をなくしていく活動の推進力としての役割と主導的な役割を担っていく。BLDは差別の様々な背景を一つの関連性の中で判断していくことに取り組んでいく。様々な背景による差別に対する総合法案（NOU 2009:14）の追跡作業、平等法、差別法、差別・アドミッション（admission 入場）法による活動義務及び報告義務がその対象となるアクターによる実行を確保する作業が重要な任務となる。

女性間同性愛者（lesbian）と男性間同性愛者（homophile）の権利を守り、こうした人々が生きていく上での支援を行い、積極的に差別をなくしていく活動を2011年も継続していく。政府の「女性間同性愛者、男性間同性愛者、両性愛者（bisexual）、トランスパーソン（trans person 生物学的・法的性を問わない。あらゆる性を合わせ持つ。）（lgbt）の生活の質的向上のための行動計画（2009-2012）は、この期間における活動の最も重要な基盤となるものである。知識の拡充、様々なセクターにおけるlgbt [上記の同性愛者の全カテゴリー] に関する専門知識の統合、多くの社会部門におけるより良質なサービスが行動計画の主要な目標である。これらの目標を達成していくため、BLDは、lgbt問題資源センターの2011年設立に向けての活動に着手している。

特にサーメ（北方民族）、国内の少数民族、移民とその子どもたちを対象として、平等を推し進め、差別を防ぐための政府の活動は、2011年も継続していく。政府の平等を推し進め、人種差別を防ぐための行動計画（2009-2012）は、この期間中のこの分野における最も重要な活動手段である。BLDは、行動計画のフォロー作業を調整し、産業界での差別を防止する共同対策に関して産業界の主要組織と共同作業を行っていく。2009年末の段階で、66の対策のうち44の対策が着手済みである。

（中略）

## 4 「平等」問題に関する報告

平等法、差別法、差別・アドミッション法は、あらゆる政治分野で平等を積極的・計画的かつ目標にかなった活動を実施していく義務を公的行政機関に求めている。

女性と男性間の完全な平等は、BLD の主たる目標の一つである。本省はあらゆる政治分野と行政段階において性および平等の視野を統合していくうえで、特別な推進力としての役割を帯びている。平等は両性に関係するものである。依然として女性の状況を改善していく余地が残されているが、平等を推進する活動に男性の観点を盛り込んでいくことも重要である。

### 4.1 予算における性的観点と平等に関する観点との統合

#### 4.1.1 児童・青年向け対策

本省は、少年と少女の間の平等および機会均等を推進していくことに重点を置く。これは、なかでも特に各種の補助金制度、青少年グループとの対話や接触を通じて推進していく。たとえば、少女と少年との間の平等および機会均等は、23の都市自治体を対象とする補助金制度「大規模都市社会における児童・青年向け対策」においてBLDが重点を置く判断基準である。これを通じて毎年、多数のプロジェクトに対して補助金が出されている。プロジェクトのテーマは、児童・青年グループおよび自治体部門の両者を対象としてBLDが開催する会議で検討する。児童と青少年の間にみられる言葉や暴力によるいじめを対象とする活動においては、性の観点にも配慮がなされる。本省は、日常生活および社会発展における参加および貢献について男女の児童・青年が持っている権利に配慮することに重点を置く。また、研究・統計の開発・青少年に関するその他の知識の獲得については、本省は少女と少年の両方についての情報を獲得していくことに重点を置く。

#### 4.1.2 児童保護

児童保護サービスは、自分は大切にされていないと感じている子どもや、行動面での重大な問題を抱えている子どもなど、大きな危機に直面している子どもや家族に保護とケアを与えるものである。このサービスの主たる目的は、その子どもが国内のどこに住んでいようと、子どもの性別、人種、機能障害、性的指向性にかかわらず質の高い適切なヘルプを提供していくことである。政府中央統計局の児童保護統計の数字（2009年）は、児童保護サービスを受けている数は少女よりも少年の方が依然として多いことを示している。2009年、単数または複数の児童保護サービスの対象となっている男女の割合は、少年が約55%であり、少女が45%となっている。ただし、新たに児童保護サービスの対象となった子ども、または2009年12月31日現在で児童保護サービスを受けた子どもの数については、男女とも割合は同じである。

孤児院の収容者の数および各種の援助の利用件数についても、男女の違いはほとんどない。児童保護施設では少年の方が多く、少年が 55%であるのに対し、少女は 45%となっている。また、少女に比べて少年の方が支援コンタクト及び/又は訪問ホーム（訳注：月のうち数日、子どもを預かって面倒をみってくれる家庭）とリリース・ホーム（訳注：日本語の適訳が不明。英語にすると **Relief home**。例えば機能障害の子どもを一時的に預かって面倒をみってくれる家庭。子どもはそこで気分転換や休息を得ることができる。）の制度を利用している割合が大きい傾向がみられる。また、少年は MST（マルチシステムミックセラピー、少年が 59%）や PMTO（Parent Management Training Oregon 親の教育、少年が 65%）といった治療サービスを受ける割合が高い。

児童保護事業の発展において、BLD と Bufdir（児童・青年・家族庁）は必要に応じて両性が等しく代表されるように配慮している。児童保護施設については、この原則は内部管理、クオリティ・ワーク、治療方法の開発といった仕事などに適用されている。

政府の児童保護サービス事業に従事する職員では、女性が過半数を占めている。2009 年末の時点では、この分野の男性職員の数は 35%であるのに対し、女性は 65%となっている。BLD と Bufdir は、利用者が両性と接触できるよう職員の性別面での構成をできるだけ同じとすることに取り組んでいる。2009 年、男性職員数は、2008 年の 34%から 8 パーセント・ポイント増加し、42%になっている。人種的に少数派（マイノリティ・グループ）に属する職員については、女性と男性の割合の差は小さく、男性が 42.2%、女性が 57.8%となっている。管理職における女性と男性の割合は、それぞれ 64%、36%となっている。

家族のいない若年亡命申請者に対するケアサービスにおける両性間の課題（男女差を解消する課題）については、特別な事情が付帯している、「政府及び自治体における適切な対策及び高度な専門知識」を参照。ノルウェーに入ってくる家族のいない若年層は、女性よりも男性の数がはるかに多い。全体の約 85%が少年である。これらの子どもたちが慣れている少女と少年との間の文化的な差を配慮していかなければならない。

親指導プログラムの今後の開発と実行については、Bufdir が主たる責任を負っている。このプログラムは、全国的に単一の同じ親指導講座を提供していくことが目的の一つとなっている。また、学習する集団が両性によって構成されること、場合によっては適切な「パパ・グループ（男親グループ）」を設置していくことも一つの目的となっている。

#### 4.1.3 移民における平等

ノルウェーの移民グループでは、男性と女性との間で就労の割合が大きく異なっている。多くの場合、男性はその出身国で就労の経験があり、女性は男性に比べてノルウェーで仕事に就いていない割合が高い。政府は移民の背景を持つより多くの人々を産業界に迎え入れる対策を策定・継続していき、移民の背景を持つ人々が労働市場から落ちこぼれるのを回避していく意向である。政府は特に、より多くの移民女性が仕事に就くことを大切に考



えている。

政府は、保護を必要としてノルウェーに来た人々が仕事を得るための重要な対策のひとつとして、「導入制度（イントロダクション）」に注目している。今後も優れた結果を継続していくことが重要である。同時に性と出身国の背景が、イントロダクション・プログラムの結果に大きな影響を与えるといったことがみられる。たとえば、SSB(中央統計局)の数字では、アフガニスタン出身の男性はイントロダクション・プログラムを修了した後、通常の仕事や教育（進学）に進む割合が81%に上っている。ソマリア出身の女性では、この数字が34%である。移民と労働市場との結びつきは、居住年数に比例して強くなっていく。このことは、特に女性の場合、イントロダクション・プログラムの参加率についてもあてはまる。2005年のプログラムを修了した女性のうち、2006年11月の時点で仕事に就いているか、進学している人の割合は43%であったが、2008年11月の時点ではこの数字が57%にまで伸びている。男性については同様のポジティブな傾向は見られないが、男性はプログラム修了直後に仕事に就いている割合が高くなっている。

「ニュー・チャンス」は、長年にわたって就労していない移民を対象として、イントロダクション・プログラムと同じ形式で資格取得プログラム（qualifying program）を試みている。子どもを抱えて家庭におり、社会支援を受けていない移民女性は、今後も対象集団のひとつである。2009年のIMDi(統合・多様性庁)の結果報告によると、2009年の「ニュー・チャンス」への参加者数は626名であった。このうち半数以上がソマリア出身（40%）、イラク出身（17%）で占められており、第3位の集団はパキスタン出身者（10%）であった。参加者全体の71%が女性である。平均すると、2009年の参加者全体の42%が就職か進学している（女性の40%、男性の46%）。結果は高い水準で安定している。2005年の初めから2009年まで、参加者の43%が就職か進学している。

ニュー・チャンスによる試みは2011年も継続していく。特に、失業率が高く、求人率の低い国の出身者を選択的にこのプログラムに組み込んでいく。これらの選択された国の出身女性は主要な対象グループである。

#### 4.1.4 消費者分野

消費者分野では、女性と男性、少年と少女との差を解消していく上で消費テーマに関する情報や講座・授業が中心的な手段となる。ある高校で以前に実施した調査では、個人経済の知識に関する科目については少女よりも少年のほうが高い得点を獲得しており、一方、食事や食品の支出に関連するテーマについては少年よりも少女のほうが高い得点を獲得していることが示された。

BLDは、少年と少女の両方が消費に関連して日常生活をよりよく理解できるようにするため、消費をテーマにした授業を強化するよう取り組んでいる。この対策は、基礎学校（義務教育）・高等学校の生徒、さらに教職課程の学生を対象として進めていく。本省は過去多年にわたって、教職課程の学生を対象とする独自の講座を開いてきており、「学校ネット」

及び「学校マガジン」を通じて教材を準備してきた。保護者会のディスカッション・プログラムである「保護者会トーク」(foreldrepraten.no)は、現在も実用的な対策である。これについては、両親が抱えていることが明らかになった少年や少女の消費行動に関する様々な評価を取り上げた課題をディスカッション・テーマに組み込んでいる。

消費審議会は、助言やヘルプを必要とする消費者に最も近い直接的な接触をもつ機関である。毎年、消費者審議会には100,000件を超える電話やEメールが寄せられる。こうして審議会に接触する人々のうち、男性と女性との間ではっきりした数の差は見られない。審議会のヘルプに関する満足度についての利用者調査においても、女性と男性との間ではっきりした差は明らかにされていない。

## 4.2 BLD 内部の平等

### 4.2.1 統計データ

省内の男性職員の割合は、2003年の25%から2009年には35%に上昇した。2008年の数字は34%であった。

BLDにおける性別の割合は依然として偏りがみられる。2010年3月、BLDの全職員のうち66%が女性であり、34%が男性であった。

性別による割合は、部課によって男性の割合が24%から48%まで変動する。特に事務職など、最も給与水準の低い職種では女性の数が男性の数を上回っている。同時に、管理職においても女性の数が男性を上回っている：課長職の60%、人事責任のともなう部長職の69%が女性である。

上級顧問グループでは62%が女性である。ここでは、女性の割合が前年度に比べて5パーセント・ポイントほど増加している。

合計すると、男性の平均給与は1.1等級だけ女性の平均給与を上回っている。2008年については、男性は1.5等級だけ女性を上回っていた。給与格差の主たる理由は、給与水準が最も低い職種(事務職)で女性の割合が高いことである。各職種を個別に見ると、男女間に給与格差はほとんど見られない。

2009年の残業統計は、職員全体に占める女性の割合と残業した女性の割合とは一致している。

本省はここ数年にわたって、特に女性の割合が高い部門や職種に多くの男性職員をリクルートすることを目標にしている。また、本省は資格のある男性申請者を面接に呼ぶことに留意してきた。ただし、数字の示すところでは、男性申請者の数は2008年が35%、2009年が30%と減少してきているものの、男性採用者の占める割合は、2008年の30%から2009年の40%に増加している。本省は2009年、部分的な「性別割合」を実施した。これは、女性と男性の申請者の資格が当該の職種について同等とみなされるときには、男性を優先して採用するというものである。しかし、男性申請者の数の低下は、それ自体、男性と女性

の割合の適正化を図る目的で様々な検討の必要性を物語るものである。

機能障害者の新規採用に関しては、**BLD** では、当該人物が有資格者であれば少なくとも1名を面接に呼ぶという規則を適用してきた。移民の背景を有する人物についても、同様の規則を適用している。一般には、この対策は現在までのところ、これらの採用者の少ないグループからの採用者を増やすという点であまり大きな効果を上げていないようにみえる。

性別・年齢・人種的背景・機能障害に関して省内の職員構成が社会の多様性を適正に反映するように図っていくことが上部的目標である。同時に、採用に当たってはクオリフィケーション原則、すなわち、最も優れたクオリフィケーションを有する申請者を採用するという原則が犠牲になってはならない。

**BLD** が職員のクオリフィケーションを犠牲にすることなく、より多くの機能障害者や移民を採用しようとするには、こうした集団からの申請者の数を増やすことのできる対策が特に重要となる。すなわち、本省は、これらの集団につながる適切な媒体やウェブを通じたプロファイリング（存在のアピール）に従来以上に力を注ぐ必要がある。最近、**BLD** は移民の背景を有する申請者にリーチするため、*inkludi.no* を利用してきた。2011年、本省はウェブや他の媒体の活用を拡大することで申請者の少ない集団へのアピールを行っていく。

大学の「ワーキングライフ・デイズ (working life days)」への参加は今後も継続し、学生に対して本省をプロファイリングしていくため、各学部（学科）に対する働きかけを強化していく。

**BLD** はターゲットをより明確にして外部向けのプロファイリングを行っていくと同時に、内部的にも購買手順、ウェブ、採用手順、専門的な対策といった管理システムを検討し、最善のユニバーサルな形を模索していかねばならない。**BLD** はさらに、機能障害者の共通トレーニング・プログラムにも参加していく意向である。

**BLD** は、2011年度中に上記に述べた対策を実施していくことにしている。

## D. スウェーデンのジェンダー主流化政策

---

### D-1. 政府内におけるジェンダー主流化政策の経緯

#### (1) ジェンダー主流化に関する政策文書の策定

- ❖ スウェーデン政府として初めてのジェンダー主流化戦略が策定されたのは1984年である。そこでは、「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<sup>63</sup>。また1994年にも、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) が採択されている<sup>64</sup>。
- ❖ 一方、「ジェンダー予算」の導入に向けた議論も、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年頃には、ジェンダー予算への取組は試行的な段階を超え、政府の通常業務プロセスの一環として行われる段階へと進んだと言われている。その背景には、2003年にジェンダー平等促進のための政府行動計画が議会で承認されたことに加え、翌2004年、特に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ヵ年行動計画(「2004-2009 ジェンダー主流化計画」(*The Plan for Gender Mainstreaming*)) が策定・採択されたことが、大きな推進力として働いたと指摘されている。<sup>65</sup>

#### (2) 「ジェンダー平等促進のための行動計画」に基づく取組

- ❖ 上述の通り、スウェーデンは2004年に、政府機関を対象とした「2004-2009 ジェンダー主流化計画」を採択し、その中での取組の主な焦点は、ジェンダー予算の導入・実践に置かれることとなった。
- ❖ なお、「2004-2009 ジェンダー主流化計画」は包括的な計画であり、2009年を達成期限

---

<sup>63</sup> Government of Sweden, *Gender Equality in Public Services: Some useful advice on gender mainstreaming*, (Stockholm: Edita Sverige AB, 2007), 7.

<sup>64</sup> Government of Sweden, *Gender Mainstreaming Manual: A book of practical methods from the Swedish Gender Mainstreaming Support Committee (Jämstöd)*, (Stockholm: Edita Sverige AB, 2007), 16.

<sup>65</sup> Nordic Council of Ministers, *Gender Budgeting – Integration of a gender perspective in the budgetary process (Part report: country reports)*, (Copenhagen: Ekspressen Tryk & Kopicenter, 2006), 51.

とする目標が盛り込まれ、行政府は全省庁の参加・関与のもと、目標の達成促進に向けた取組を展開することが要求された。実行のためには、管理・研修・手法開発・調整といった 4 つの側面における取組が重要であるとされたが、この計画書上には具体的な活動は記載されていないため、毎年の年次行動プログラム (an annual action programme) が策定され、これに基づいて、各省庁、首相官邸 (Prime Minister's Office)、行政事務局によるそれぞれの具体的な活動内容が設定されることとなった。

- ❖ 計画には、目標達成状況を把握・評価するため指標が含まれており、その中には、「予算教書に掲載される統計データがどの程度男女別に整理されているか」、「各種の政策分野においてジェンダー平等促進に向けた目標が幾つ設定されているか」、「ジェンダー分析が何件行われたか」など、特に予算プロセスに関連する指標も含まれている。<sup>66</sup>
- ❖ なお、上述のとおり、「2004-2009 ジェンダー主流化計画」の推進プロセスは、一年毎に策定される行動プログラムによって補われているが、1 年毎の行動計画には明確な目標が示されており、結果のフォローアップがしやすいという利点があると指摘されている<sup>67</sup>。

## D-2. スウェーデン政府におけるジェンダー主流化推進体制

### (1) スウェーデン政府内閣官房 (Regeringskansliet)

- ❖ スウェーデン政府の内閣官房 (the Government Offices; [原語] Regeringskansliet) には、「ジェンダー平等局」 (Division for Gender Equality) という部局が設置されており、同局がジェンダー平等の推進に係る問題を扱っている。同局は、ジェンダー政策の主管省庁である「統合・ジェンダー平等省」を支援する役割を担っている。<sup>68</sup>
- ❖ ジェンダー平等局には、6 名のスタッフから構成される「ジェンダー主流化グループ」 (Gender Mainstreaming Group) (スタッフ数は 2006 年現在) があり、以下の 3 つの役割を負っている。すなわち、(1) 行政府が策定するジェンダー主流化の実行計画を踏まえ、調整業務・フォローアップ業務・評価業務を行うこと、(2) ジェンダー主流化推進のための手法が開発されるよう確保すること、及び、(3) 各省庁に設置される「ジェンダー平等調整官」 (Gender Equality Coordinators) が省内業務におけるジェンダー主流化の推進に取り組むに当たり、必要な助言を提供すること、である。

<sup>66</sup> Nordic Council of Ministers, Gender Budgeting, 54.

<sup>67</sup> The Government of Sweden, *Power to Shape Society and Your Life – Towards New Gender Equality Policy Objectives (Govt. Bill 2005/06:155)*, 2005.

<sup>68</sup> Nordic Council of Ministers, Gender Budgeting, 54.

- ❖ ジェンダー主流化グループはまた、各省庁の「ジェンダー平等調整官」で構成される省庁間作業グループ（inter-ministerial working group）の取りまとめも行っている。この省庁間作業グループは、スウェーデンの中央政府レベルにおけるジェンダー主流化の実践の在り方について議論・計画策定を行う場として機能している。<sup>69</sup>

## (2) 統合・ジェンダー平等省 (Ministry of Integration and Gender Equality)

- ❖ 2010 年末まで、スウェーデン政府には、ジェンダー平等政策の主管省庁として「統合とジェンダー平等省」(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、ジェンダー平等政策の全体的な調整・取まとめを担っていた<sup>70</sup>。
- ❖ しかしながら、2011 年初には「統合とジェンダー平等省」は廃止されており、ジェンダー問題に係る所掌事務は教育・研究省に移管されている。なお、教育・研究省の長としては、「教育大臣」(Minister for Education) と「ジェンダー平等大臣」(Minister for Gender Equality) が置かれており、現在、ジェンダー平等大臣には Nyamko Sabuni 氏が就いている。<sup>71</sup>

## (3) 平等オンブズマン (Equality Ombudsman)

- ❖ 2009 年 1 月 1 日、従来の 4 つのオンブズマン<sup>72</sup>の役割を統合して「平等オンブズマン」(Equality Ombudsman) が新たに設立された。同オンブズマンは主に、新たに制定された「差別反対法」(Discrimination Act)、及び「育児休暇法」(Parental Leave Act) の遵守状況をモニタリングする機能を担っており、これら法律の違反に関する申し立てを受けて、必要な場合には被害者の代理人として法廷に出廷することもできる<sup>73</sup>。

<sup>69</sup> Catharina Schmitz, *Now It's About the Money: Mainstreaming a gender equality perspective into Nordic national budgets – Final project report 2004-2006* (Copenhagen: Scanprint a/s, 2006), 43.

<sup>70</sup> Minna Seikkula, *Mapping the field of gender equality in the Nordic countries*, 12.

<sup>71</sup> <http://www.sweden.gov.se/sb/d/2063> 本報告書での記述は、既存文献調査に基づいているため、上記の統廃合以前の政府体制を反映したものとなっている。

<sup>72</sup> <http://www.sweden.se/eng/Home/Society/Equality/Facts/Gender-equality-in-Sweden/> 2009 年以前のオンブズマン: 機会均等オンブズマン (The Equal Opportunities Ombudsman)、民族差別反対オンブズマン (The Ombudsman against Ethnic Discrimination)、身体障害オンブズマン (The Disability Ombudsman)、同性愛者の差別に反対するオンブズマン (The Ombudsman against Discrimination because of Sexual Orientation)

<sup>73</sup> <http://www.do.se/en/About-the-Equality-Ombudsman/>

## D-3. 予算策定プロセスにおけるジェンダー主流化(「ジェンダー予算」)の取組<sup>74</sup>

### (1)スウェーデン政府における予算プロセスの流れ

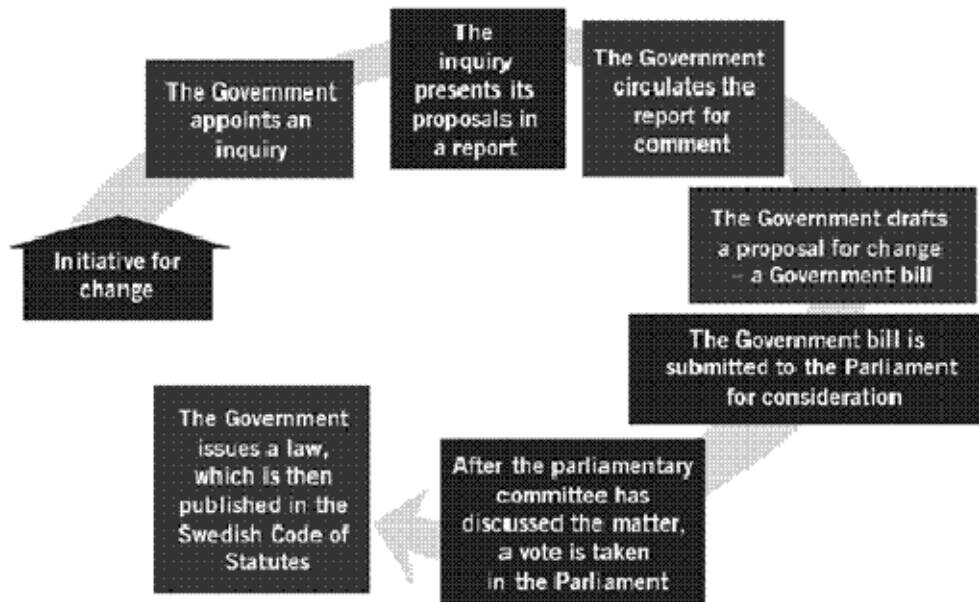
- ❖ スウェーデン政府の会計は、先ず、毎年春（遅くとも4月15日まで）に政府から議会に対して会計政策勘定書/会計法案（the Spring Fiscal Policy Bill）が提出され、経済政策と予算政策の指針が発表される。6月に議会はその提案の決定を行う。9月（遅くとも9月20日）に政府は、議会に対して第2次提案を行う（the Budget Bill）。そこには、中央政府全体の次年度の予算が含まれる。11月下旬までに議会は中央政府の最大支出額、各支出の分野を決定する。12月中旬、各支出の割当を決定する。同時期に中央政府の歳入の見積もりを行う。通常、中央政府の予算は1年に一度行われるが、修正が必要な場合は、補正予算が提出される<sup>75</sup>。
- ❖ スウェーデンでは、スウェーデン議会に毎年およそ200あまりの政府予算などの法律の草案が提出される。新しい法律は可決される前に詳細にわたる議論がされるが、その他政策指針/ガイドラインの修正なども実施される。
- ❖ スウェーデンの予算法は、12章からなり、2005年の会計年度は2,900ページにわたり経済政策や経済評価の見通しが含まれている。経済政策と予算一般指針声明（Budget Statement）、予算政策目標の提案、本年と次年度の予測、税改正案、政策分野の会計業務（accounts of operation）と資金調達、国家予算案である。国家予算は、27の支出に分割される。予算を分割することによって、効果のフォローアップや測定を可能にし、目標を策定することが容易になることが利点として挙げられている。また政策分野レベルでは、目標は通常はスウェーデンの状況に応じて政府と議会が達成したいものが反映され、これによって目標、費用、結果の緊密な連携が可能となっている。
- ❖ ほとんどの法は、政府主導で提出されるが、議会委員も議会に法を提出する権利がある<sup>76</sup>。

<sup>74</sup> Gnilla Sterner and Helene Biller, *Gender Mainstreaming in the EU Member States: Progress, Obstacles and Experiences at Government Level*, 29-31; and Nordic Council, *Gender Budgeting*, 23-24.

<sup>75</sup> [http://www.riksdagen.se/templates/R\\_Page\\_6204.aspx](http://www.riksdagen.se/templates/R_Page_6204.aspx)

<sup>76</sup> <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/08/48/61/758e413e.pdf>

## <<新しい法案の成立過程>>



【出典】 Ministry of Justice. The Swedish Law-Making process

[www.legislationline.org/download/action/download/id/2151/file/Sweden\\_Law\\_Making\\_Process\\_2007.pdf](http://www.legislationline.org/download/action/download/id/2151/file/Sweden_Law_Making_Process_2007.pdf)

### (2) 予算策定プロセスにおけるジェンダー主流化(「ジェンダー予算」)の取組

- ❖ スウェーデンにおいて、政府予算の策定プロセスにおけるジェンダー主流化(いわゆる「ジェンダー予算」)のための取組は、2004-2005年のパイロット・プロジェクトによって本格化した。同プロジェクトは、北欧理事会によるプロジェクトの一環として行われたものである。
- ❖ なお、スウェーデンでは、それより以前の1980年代後半にも、「ジェンダー平等化政策法案」(1987/88年)の流れの中でジェンダー予算を巡る議論が行われており、その後、数年にわたって幾つかの構想が検討された後、2002年に「配分の均等化」(An Equal Share [原語]Jämna Pengar)と銘打たれたプロジェクトにより着手された経緯がある。そして2004年頃には、ジェンダー予算への取組は試行的な段階を超え、政府の通常業務プロセスの一環として行われる段階へと進んだと言われている。<sup>77</sup>

<sup>77</sup> Nordic Council of Ministers, Gender Budgeting, 51.



#### <2004-2005 年パイロット・プロジェクトの概要>

- ❖ 2004-2005 年のパイロット・プロジェクトは、全ての政策分野に係る予算の策定プロセスにジェンダーの視点を導入することを目標として実施された。
- ❖ 具体的には、全 48 つの政策分野において 120 件以上のジェンダー分析が行われた他、それらを踏まえたジェンダー関連の政策目標の設定（50 超）や、評価指標・報告要件の設定等が行われた。なお、これらの取組を展開するに当たっては、約 400 名の政府職員を対象として、ジェンダー分析とジェンダー目標設定の手法に関する研修が実施されたとのことである。<sup>78</sup>
- ❖ またこれに加え、経済資源の男女間分配の実態分析も行われ、その結果が予算附属書として取りまとめられた。

#### <パイロット・プロジェクトの成果（例）：雇用促進政策分野に係るジェンダー分析>

- ❖ 上記パイロット・プロジェクトの成果例として挙げられるのが、雇用促進政策の分野を対象として行われたジェンダー分析であり、分析の結果、雇用促進効果が高いと見なされているプログラム（すなわち、正規雇用に繋がりやすいプログラム）では、参加者のうちに男性が占める割合が高い一方、基礎レベルで雇用促進効果が相対的に低いプログラムでは女性の占める割合の方が高いことが明らかとなった。
- ❖ また、雇用促進政策のための資源の男女間配分を見ても、例えば就業訓練プログラムで言えば、一人当たり費用の低いコースで女性の占める割合が高い一方、一人当たり費用の高いコースでは男性が占める割合の方が高い、というように、相対的に男性の方により多くの政策資源が分配されている実態も明らかとなった。
- ❖ そして、上記のような分析結果を踏まえたパイロット・プロジェクトの結論の一環として、資源分配の公平性を高めるとともに、正規雇用に繋がるような質の高い研修コースを女性にも提供できるようにするため、全国労働市場局（National Labour Market Administration）は、各種雇用促進プログラムの利用者数と、それらに係る政策コストについて、男女間分配の観点から改めて見直しを行うべき旨の提言が示された。<sup>79</sup>

#### <「経済資源の男女間分配の実態分析」（予算附属書）>

- ❖ 2005 年度予算の附属書では、育児休暇の取得、及び、育児都合のためのパートタイム就労が、男性・女性それぞれの収入・年金額にどのような影響を及ぼすかがテーマと

<sup>78</sup> Ministry of Industry, Employment and Communications, *Moving Ahead: Gender budgeting in Sweden*, 18.

<sup>79</sup> Catharina Schmitz, *Now It's About the Money: Mainstreaming a gender equality perspective into Nordic national budgets – Final project report 2004-2006* (Copenhagen: Scanprint a/s, 2006), 35.

して取り上げられた。その結果、育児に起因する経済的負担は、男性よりも女性の方により多くかかっていることが明らかとされた。すなわち、育児負担から生じる10年間に亘る収入損失額を比較すると、女性が304,000 SEKであるのに対して男性は10,000 SEKであり、さらにこの収入格差が将来受け取ることのできる年金額に影響を与えることが判明した。そして、このような差異が男女間で生じる主な理由としては、女性の大部分がパートタイム就労であることが指摘された。なお、この点は、翌2006年度の予算附属書に向けた調査分析（男性・女性のパートタイム就労の割合と、それが収入面に及ぼす影響）によってフォローアップされている。<sup>80</sup>

### (3)「ジェンダー予算」を促進する上での課題

- ❖ 「ジェンダー予算」を実効的に導入・実践するためのポイントとして、2004年に始まった北欧理事会パイロット・プロジェクトの成果を取りまとめたスウェーデンの国別報告書<sup>81</sup>は、主に次のような点を挙げている：

- ジェンダー主流化とは、組織で通常行われる意思決定プロセスや業務プロセスの変革を伴うものであるため、その取組は、①目的の明確化・周知徹底と管理体制の構築、②研修プログラムの構築、③手法・ツールの開発、④調整・支援体制の構築等、主流化を成功に導く上で鍵を握る戦略的要素に重点を置き、体系的に進めることが重要。
- 政府全体を挙げてジェンダー主流化に取り組むことの重要性につき、政府の上層部が明確なコミットメントを示し、その促進のために継続的なサポートを示すことが重要。とりわけ、政府各省内部における日々の業務プロセスが十分な「ジェンダー主流化」を遂げるためには、ジェンダー問題に関連性を有する個々の政策課題についてジェンダー分析が必要であることにつき、その都度、明確なマンデートが示されることが重要。
- ジェンダー予算を導入・実践するためには、数多くの作業段階と数多くのアクターが関与するため高度に複雑である予算策定プロセスの全体につき、十分精通していることが重要。
- 上記のとおり、ジェンダー主流化とは通常業務プロセスの変革を伴うものであるために、その推進過程において一定の反対・抵抗に遭うケースもあるため、目的は明確にしつつも、その達成に至るまでのプロセスの在り方については、現実的な観点から必要に応じて柔軟に調整を図ることが重要。

<sup>80</sup> <http://www.iiav.nl/epublications/2006/moving Ahead.pdf> pp.15.

<sup>81</sup> Nordic Council of Ministers, Gender Budgeting, 66-71.

## D-4. ジェンダー主流化推進のための公務員教育プログラム<sup>82</sup>

### (1) ジェンダー主流化手法に関するマニュアルの策定

- ❖ スウェーデンでは、政府より任命を受けた委員会組織である「ジェンダー主流化支援委員会」(Gender Mainstreaming Support Committee; [原語] JämStöd) が、主流化手法に関するマニュアル冊子 (“Gender Mainstreaming Manual: A book of practical methods from the Swedish Gender Mainstreaming Support Committee (JämStöd)”) を作成している。なお、このジェンダー主流化支援委員会は、ジェンダー主流化に関する情報提供機能の他、中央政府レベルでのジェンダー主流化に向けた実用的手法・モデルの開発、及び、中央政府職員への研修の実施等を、主な役割として担うものである<sup>83</sup>。
- ❖ 上記マニュアルでは、政策措置に係るジェンダー影響分析を行うための手法として、以下のようなものを紹介している：

JämKART	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 組織の業務活動がジェンダー平等に与える影響を迅速 (rapid) に把握するのに適した手法であり、「どの業務活動がジェンダー平等の促進のために重要であるか」、「ある業務活動が、ジェンダー平等の促進にどの程度寄与しているか」といった点を把握することができる。</li> </ul>
JämKAS BAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 組織の業務活動をジェンダーの観点から体系的に見直すための手法であり、(1) 業務活動の棚卸し、(2) 優先順位付け、(3) 調査、(4) 分析、(5) 評価という段階的プロセスで構成される。</li> </ul>
Process Mapping	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ジェンダーの視点から業務プロセスを分析・評価するための手法であり、業務プロセスの遂行の在り方がジェンダー平等にどのような影響を及ぼすかを把握することができる。</li> </ul>
JämKAS Plus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ある特定の性別パターン（例えば、ある特定の補助金プログラムにおいて、女性の申請者の方が多いのはなぜか、等）を分析するための手法であり、特定の政策課題をジェンダーの視点から分析する場合に有用な手法である。</li> </ul>
4R	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4R は、ある行政プログラムにおける利用者／受給者構成と、資源配分の状況をジェンダーの視点から分析するための手法であり、(1) 代表性分析 (Representation)、(2) 資源配分分析 (Resources)、(3) 現状と要因の分析 (Realia)、及び (4) 実現に向けた目標と手法の構築 (Realisation) という4つの段階で構成される。</li> </ul>

<sup>82</sup> Ibid., 17-19.

<sup>83</sup> Gender Mainstreaming Support Committee, *Gender Mainstreaming Manual: A book of practical methods from the Swedish Gender Mainstreaming Support Committee (Jämstöd)* (Stockholm: Edita Sverige AB, 2007), 3.

- ❖ スウェーデンでは、ジェンダー主流化政策を推進するためには、手法やツールの開発は重要であると認識されている。また、これまでの取組の経験から、それらの手法は、個々の政策活動の特性を十分に踏まえて開発・適用する必要があることや、日常的な業務プロセスの中に定着可能なものである必要があること、などが教訓として示されている。また、北欧理事会パイロット・プロジェクトの成果を取りまとめたスウェーデンの国別報告書では、「これまでジェンダー予算のために開発された手法やツール等は、一部、必要以上かつ分かりにくい、と見られており、今後の課題は、ジェンダー分析等の質を犠牲にすることの無い程度で、簡素化を図ることである」と指摘している。<sup>84</sup>
- ❖ なお、これまでに開発されている手法は、行政府のイントラネット上で情報提供されている他、各省庁のウェブサイト上でも、ジェンダー主流化に関する情報提供が行われている。また、財務省ウェブサイト上では、各省庁によるジェンダー予算のための取組に資するため、関連するガイドラインその他の参考文書が提供されている。<sup>85</sup>

## (2) 政府のトップ・レベルを対象とした研修の取組

- ❖ スウェーデン政府は、1994年の秋から、大臣、報道官、政治顧問、各省庁の長官等を対象として、ジェンダー主流化に関する基本的なトレーニングを開催してきた。このトレーニングの目的は、社会の男女の置かれた状況について認識を深めること、ジェンダー平等の政策目標に関する情報を広めること、及び、ジェンダー主流化のために各々が負う責任に関する認識を高めることである<sup>86</sup>。

## (3) 各省庁レベルにおける研修プログラム構築の取組

- ❖ スウェーデン政府においては、総務局（Office for Administrative Affairs）が、ジェンダー平等に関する研修が各省庁において実施されることを確保する責任を負っている。その責任のもと、2004年以降、総務局が各省人事担当者を対象として提供する通常の研修プログラムはジェンダー平等に関する研修によって補完されることとなり、ジェンダー理論や、男女別の統計、及び、予算策定プロセスで適用されるジェンダー分析手法を含む各種手法論に関する研修等が行われている<sup>87</sup>。また2006年には、ジェンダー予算に関する研修事業が、ジェンダー平等省・財務省・総務局の協力のもとに行われた。

<sup>84</sup> Nordic Council of Ministers, Gender Budgeting, 56 and 70.

<sup>85</sup> *Ibid.*, 56.

<sup>86</sup> <http://www.db-decision.de/GenderMainstreaming/sweden.html>

<sup>87</sup> Ministry of Industry, Employment and Communications, Moving Ahead, 10.

- ❖ またスウェーデン政府は2004年、手法論の開発と研修実施を担当する政府職員を3名任命した。そして2005年には、ジェンダー主流化手法・モデルの開発、及び、中央政府職員への研修の実施等を主な役割として担う「ジェンダー主流化支援委員会」(Gender Mainstreaming Committee; [原語] JämStöd) が設置されるに至った。<sup>88</sup>

#### (4) 研修プログラム構築・導入を促進する上での課題

- ❖ スウェーデン政府の経験によれば、ジェンダーに関する研修プログラムにできるだけ多くの参加者を得るためには、全省庁を対象とした一般的な研修プログラムよりも、各省のニーズを踏まえた個別の研修内容を提供する方が効果的であると指摘されている<sup>89</sup>。

#### D-5. ジェンダーの視点に立った統計データ整備の取組<sup>90</sup>

- ❖ スウェーデン統計局の設立は1858年に遡る。1994年に多くの役割が加えられ<sup>91</sup>、新たな組織に改編された。1997年からインターネットによる統計データベースの利用が可能になった<sup>92</sup>。
- ❖ 1982年からスウェーデン統計局は、ジェンダー平等に関する特別な部局 (a special department) を設置し、ジェンダーに関する数値の作成、編集、出版を行っている。1984年から「スウェーデンの男女: 正確な情報」(Men and Women in Sweden: Facts and Figures) を出版しており、定期的に最新版が出版されている<sup>93</sup>。
- ❖ スウェーデン議会は、人に関する全ての統計を可視化することを目的として、公的な統計の一部でもある男女別の統計を収集・整理するよう決定し、スウェーデン統計局 (Statistics Sweden) を設置した。最終的な目的としては、単に統計が収集、分析、性別によって提示されるだけではなく、社会においてジェンダーの視点が反映されることであるとしている。また、統計がユーザー側にとって利用しやすいよう提示されるべきと記されている。なお、スウェーデンでは、政府が収集する統計が性別により区

<sup>88</sup> Catharina Schmitz, Now It's About the Money, 31

<sup>89</sup> Nordic Council of Ministers, Gender Budgeting, 70.

<sup>90</sup> [http://www.scb.se/default\\_2154.aspx](http://www.scb.se/default_2154.aspx)

<sup>91</sup> <http://www.db-decision.de/GenderMainstreaming/sweden.html> 1994年から全ての個人データは男女別にすると政府が決定した。

<sup>92</sup> [http://www.scb.se/Pages/List\\_257159.aspx](http://www.scb.se/Pages/List_257159.aspx)

<sup>93</sup> Nordic Council of Ministers, Gender Budgeting, 64.

別されなければならない旨、法律によって義務づけられている<sup>94</sup>。

- ❖ スウェーデン統計局が作成する統計データのうち、ジェンダーの視点を取り入れて収集・整備がされているものとしては、人口、健康、教育、時間利用、育児、高齢者介護、有給雇用、給料、収入、暴力・犯罪、（議会における）影響・権力に関するものである。

---

<sup>94</sup> 北欧諸国のうち、性別による統計の収集・整理が、法律によって政府に義務付けられている国は、スウェーデンとアイスランドのみである。Catharina Schmitz, *Now It's About the Money*, 24.

## E. デンマークのジェンダー主流化政策

---

### E-1. 政府内におけるジェンダー主流化政策の経緯

#### (1) 政府内におけるジェンダー主流化推進に関する法規定

- ❖ 2000年、デンマークは「女性・男性の平等に関する法律」(The Act on Gender Equality: Act No. 388 of 30 May 2000)<sup>95</sup>を制定した。
- ❖ 同法は、「公的機関の義務」(Obligations of Public Authorities)と題された第3章の冒頭第4条において、「公的機関は、それぞれが責任を負う分野において、ジェンダー平等を促進し、また、全ての政策立案・行政運営においてジェンダー平等の理念を包含しなければならない((shall) incorporate gender equality in all planning and administration)」と規定し、ジェンダー主流化の推進に係る公的機関の義務を明確に定めている<sup>96</sup>。
- ❖ なお、続く第5条～第7条は、中央省庁及び国営の機関等について、ジェンダー平等に係る取組報告(2年毎)の作成・提出義務を定めている<sup>97</sup>。報告書は、(1)各省庁・機関レベルにおけるジェンダー平等政策の策定状況とその具体的内容、(2)各職種別の男女構成比、(3)その他、ジェンダー平等に係る各省庁・機関の取組を評価する上で重要と見なされる事項、等を記載していなければならない。また、各省庁・機関が策定した報告書は、所管大臣を経て、最終的にはジェンダー平等大臣(Minister for Gender Equality)、デンマーク国会(Folketinget)へと提出されることとなる。
- ❖ なお、デンマーク政府は1995年に、ジェンダー主流化に積極的に取り組むことを決定しており、これを受けてその翌年には国会が、行政・政治部門の全般においてジェンダー平等を推進するべき旨を政府に対して指示する決議を可決した。

#### (2) 「ジェンダー平等促進のための行動計画」に基づく取組

- ❖ デンマーク政府は、2001年3月に、ジェンダー主流化実践に向けた政府内プロジェクト

<sup>95</sup> <http://uk.lige.dk/Default.asp?Id=194>

<sup>96</sup> <http://www.db-decision.de/GenderMainstreaming/denmark.html> なお、同法は、2001年(Section 4 of Act No. 440 of 7 June 2001)、2002年(Act No. 146 of 25 March 2002)、(Section 2 of Act No. 373 of 6 June 2002)、(Section 1 of Act No. 396 of 6 June 2002)、2007年5月(No. 434 of 11 May 2007)によって修正が加えられている。なお2000年、議会は、ジェンダー平等の促進に係る取組(Equality work)のための予算として、前年の2倍にあたる1950万DKK(DKK 19.5 million)を充当した。

<sup>97</sup> ただし、職員数が50名を超えない国営機関等(State institutions and state-owned undertakings)に関しては、この報告義務は免除される。

トを立ち上げ、「行動計画 2002-2006」(Action Plan 2002-2006<sup>98</sup>)を策定した。同計画は、高水準の目標を達成するためには5年程度のタイムスパン/期間が必要であるとの考え方を前提としつつ、1年毎の目標を定め、短期・長期のプロジェクトの進捗状況に応じて修正・補足を加えていくこととしている。(現行の行動計画は、「行動計画 2007-2011」(Action Plan 2007-2011<sup>99</sup>)。)

- ❖ 同計画の実施に関しては、デンマーク政府の18の省庁が、各々が主管する政策分野において実施責任を与えられ、実現に向けて取り組むことが要求されている<sup>100</sup>。また、全ての省庁、及び、公的機関・組織(all Ministries, governmental institutions and governmental agencies)は、2年に1度、各々の取組実態について、ジェンダー平等大臣に報告書を提出することが要請されている<sup>101</sup>。
- ❖ 「行動計画 2002-2006」のもと、1年毎の目標を定めた「2002年 展望と行動計画」(2002 Perspective and Action Plan)が作られた。この展望と行動計画は、毎年策定・公表されており、初年度となる2002年は、優先順位の高いものから10件のプロジェクトが選ばれた。具体的には、女性に対する暴力の撲滅、女性密売の防止、社会的に阻害された男女の救済、女性による政治参加と管理職への登用の促進、ジェンダーと健康問題、男女差別のある労働市場と同賃金の実現、労働と家族生活の調和、世界規模の女性と男女平等、ジェンダー主流化戦略等である。
- ❖ 上記「2002年 展望と行動計画」では、当時、各省庁が企画していたジェンダー主流化のための具体的な取組が紹介されている<sup>102</sup>。
- ❖ 例えば、社会省(Ministry of Social Affairs)では、法律管理プロセスの中で関係各課がジェンダーに係る問題を看過することがないよう確保するための取組を行うとのことであり、具体的には、法律案の質を確保するための基準の一部として、ジェンダーの

<sup>98</sup> <http://uk.lige.dk/Files/PDF/actionplan.pdf>

<sup>99</sup> <http://uk.lige.dk/files/PDF/Mainstreaming/mainhandlingsplan2007-2011eng.pdf>

<sup>100</sup> <http://uk.lige.dk/Default.asp?Id=146>

<sup>101</sup> <http://www.db-decision.de/GenderMainstreaming/denmark.html> Quantitative goals and timetables の箇所参照。ジェンダー平等法(The Act on Gender Equality)にも明記されている。2003年にジェンダー平等省は、インターネットを経由した電子報告ツールを整備した。それにより、ジェンダー平等のための活動評価プロセスが簡便化された。また、2年に1度の結果報告書の提出も格段に向上されたとのことである。なお、[http://uk.lige.dk/files/PDF/phplan2004\\_eng.pdf](http://uk.lige.dk/files/PDF/phplan2004_eng.pdf)、pp.20によれば、ジェンダー平等省がインターネット上に報告書を掲載しているとの由であり、2003年12月から次のURLで結果を閲覧できる(ただし原語のみ): <http://www.ligestillingidanmark.dk/>

<sup>102</sup> Ministry for Gender Equality, *Minister for Gender equality's 2002 Perspective and Action Plan: The Government's gender equality objectives* (Copenhagen: Kailow Graphic A/S, 2003), 14. [http://uk.lige.dk/files/PDF/persp2002\\_uk.pdf](http://uk.lige.dk/files/PDF/persp2002_uk.pdf)



視点を取り入れるためのプロジェクトが企画されていたとのことである。

- ❖ 一方、教育省（Ministry of Education）では、全ての法案について見直しを行い、それらの法案が、ジェンダー平等或いは家族に如何なる影響を与えるかについて分析を実施することとされた他、全国能力評価（National Competence Account）の仕組の中に、ジェンダー平等の視点を取り組むためのプロジェクトが実施されることとなった。
- ❖ なお、翌年度の「2003年 展望と行動計画」では、2002年に行われたジェンダー主流化プロジェクトの成果として、「ジェンダー主流化は、明らかに効果的な戦略であり、女性と男性のそれぞれに対して政策的取組の焦点を当てることは、ジェンダー平等を促進するのみならず、現場業務や政策立案の質的向上をもたらすものである」との評価を示している<sup>103</sup>。
- ❖ また、さらにその翌年度の「2004年 展望と行動計画」では、幅広い省庁がジェンダー主流化のための取組を展開するようになった旨が記されており、例えば、職業・雇用省（Ministry of Employment）や食料・農業・漁業省（Ministry of Food, Agriculture and Fisheries）、社会省（Ministry of Social Affairs）などが、体系的かつ戦略的な取組を行っているとしている<sup>104</sup>。
- ❖ デンマークでは更に、地方公共団体（local authorities）レベルでもジェンダー主流化のための取組が積極的に推進されており、その成果が「展望と行動計画」で紹介されている。例えばヒレロズ市（Hillerød）では、住宅政策のジェンダー主流化を推進しているとのことであり、同市が行った調査分析の成果として、住宅ニーズ、或いは住宅を選択する能力の違いは、性別に影響を受けている部分が多いことが明らかとされた。また特に母子家庭は、非常に限られた家計予算の中で住居選択をせざるを得ない状況にあることも把握された。この結果を踏まえて、ヒレロズ市では、住居政策にこうした現状への適切な配慮を取り入れる方針が定められたとの由である<sup>105</sup>。
- ❖ 一方、ドラグスホルム市（Dragsholm）では、高齢者ケアサービスについてジェンダー主流化を推進しているとのことである。同市の取組では、老人ホームが居住高齢者のために従来提供していた活動の多くは、女性の方により魅力的な内容となっていたことが明らかとなり、老人ホームのサービス企画にジェンダーの視点を取り入れた結果、男性の活動参加を促すことに成功した、との由である<sup>106</sup>。

---

<sup>103</sup>Ministry for Gender Equality, *Report 2002 / Perspective and action plan 2003* (Copenhagen: Kailow Graphic A/S, 2003), 20 <[http://uk.lige.dk/files/PDF/Ligestilling\\_PHplan2003\\_eng.pdf](http://uk.lige.dk/files/PDF/Ligestilling_PHplan2003_eng.pdf)>

<sup>104</sup> Ministry for Gender Equality, *Report 2003 / Perspective and action plan 2004*, 17-18 <[http://uk.lige.dk/files/PDF/phplan2004\\_eng.pdf](http://uk.lige.dk/files/PDF/phplan2004_eng.pdf)>

<sup>105</sup> Minister for Gender Equality, *Report 2003 & Perspective and action plan 2004*, 20

<sup>106</sup> *Ibid.*, 21

## E-2. デンマーク政府におけるジェンダー主流化推進体制<sup>107</sup>

### (1) ジェンダー平等大臣 (Minister for Gender Equality) とジェンダー平等省 (Department of Gender Equality)

- ❖ デンマーク政府におけるジェンダー主流化政策の推進に関しては、ジェンダー平等省 (Department of Gender Equality) が主管省庁となり、そのリーダーシップのもと、各省庁が、それぞれの政策分野におけるジェンダー平等の推進責任を負っている。なお、ジェンダー平等省は、ジェンダー平等の促進に向けた政府組織体制の強化を図るため、1999年に新設されたものである。
- ❖ ジェンダー平等大臣は、ジェンダー問題全体に関わる政策分野の任務を負っており、また関連するプロジェクトに対して専門的な支援を提供する任務を担っている。毎年「報告書」と「展望と行動計画」のデンマーク議会への提出が課されている。
- ❖ ジェンダー平等省は、ジェンダー平等大臣の指揮下に設けられ、事務局として、男女平等に関する法律・行政規則等の策定や、ジェンダー主流化戦略の一環として各省庁が行う具体的取組の調整、年次報告書の取りまとめ、「展望と行動計画」の実施支援、男女共同委員の秘書的業務、「女性・男性の平等に関する法律」が定める一定の委員会等組織における男女構成比のモニタリング、等の職務を司っている。
- ❖ なお、ジェンダー平等省のHPによれば、デンマークでは、各省庁が、それぞれ主管する政策分野における全ての政策・取組にジェンダー平等の観点を取り入れることに責任を負っていることから、「計20のジェンダー平等省」(20 Ministers for Gender Equality) が存在しているのと同じことである、との旨が記されている。

### (2) ジェンダー主流化に向けた省庁間連携プロジェクトのための省庁間運営委員会の設置<sup>108</sup>

- ❖ 2001年4月にジェンダー主流化のための省庁間連携プロジェクト (The inter-ministerial gender mainstreaming project<sup>109</sup>) が立ち上げられたことに伴い、各省庁の高官レベルをメンバーとする省庁間運営委員会 (the steering committee) が設置された。そして、ジェンダー平等省と、各省庁の窓口担当者 (contact persons in all ministries) によって構成される省庁間ネットワークが中心となって同プロジェクトを推進している。

<sup>107</sup> <http://uk.lige.dk/Default.asp?Id=148>

<sup>108</sup> Nordic Council of Ministers, *Gender Budgeting – Integration of a gender perspective in the budgetary process (Part report: country reports)*, (Copenhagen: Ekspressen Tryk & Kopicenter, 2006), 11-13.

<sup>109</sup> <http://uk.lige.dk/Default.asp?Id=19> 構成省庁などの情報

- ❖ 運営委員会は、ジェンダー主流化プロジェクトに関する全体的責任を負う。また運営委員会は、ジェンダー主流化のために各省で行われる取組を調整する機能を果たす他、それぞれの取組経験を省庁間で共有化するための機能も担っている<sup>110</sup>。
- ❖ ジェンダー主流化プロジェクトでは、4つのツールが開発され、その成果物はジェンダー平等省のHP (<http://www.lige.dk>) 上で公開されている（下記参照）。これら4つのツールとは、(1) 男女別の統計データに係る作業を行うためのツール、(2) 広報・情報提供 (campaign and information tasks) を行うためのツール、(3) ジェンダー平等の視点から法律案の精査を行うためのツール、及び、(4) ジェンダー平等の視点から資源配分評価を行うためのツールである。
- ❖ 上記のうち、(4) ジェンダー平等の視点から資源配分評価を行うためのツールは、最後に開発されたものであるが、その開発のために運営委員会は、「2002-2006 ジェンダー主流化の行動計画」に基づき作業部会 (working group) を立ち上げた。この作業部会に委ねられた任務は、(1) 「高齢者のためのレート調整プールファンド」 (rate adjustment pool funds for the elderly in Denmark) を対象として男女間の配分評価を行うこと、及び、(2) 資源配分評価のための具体的ツールを開発すること、なお、ジェンダーの視点からの資源配分評価は、北欧理事会のもとでの取組においても重要なテーマの一つとして取り上げられていたとの由である。

#### ＜ジェンダー分析に関するウェブサイト＞



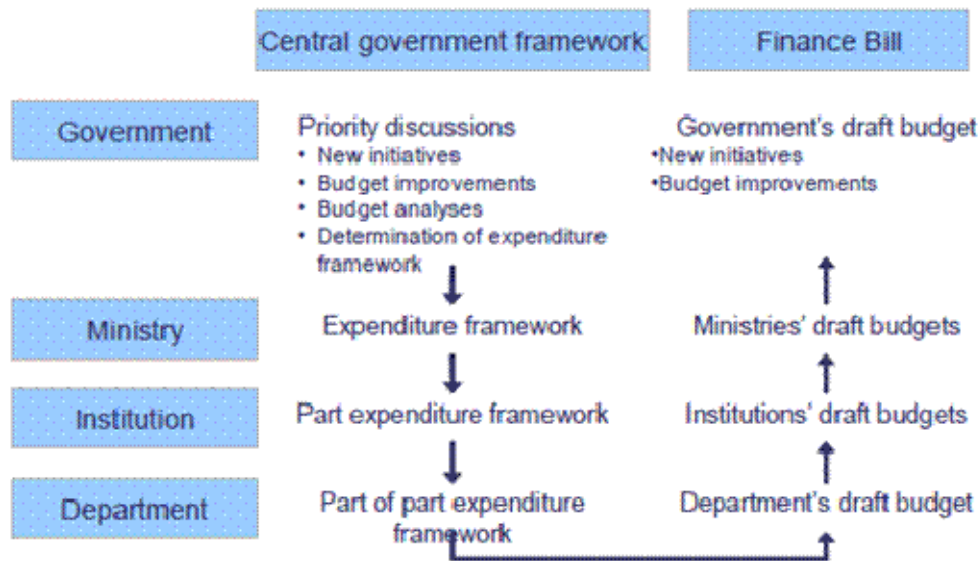
<sup>110</sup> Minister for Gender Equality, *The Danish inter-ministerial gender mainstreaming project Action Plan 2002-2006: the new gender equality strategy* (Copenhagen: Kailow Graphic A/S, 2003),

### E-3. 予算策定プロセスにおけるジェンダー主流化(「ジェンダー予算」)の取組<sup>111</sup>

#### (1)デンマーク政府における予算プロセスの流れ

- ❖ 政府予算は、政治的な支出と財政政策の決定によって形作られる。財政法 (Finance Act) は予算全支出の規模、配分から構成される中央政府の予算であり、デンマーク議会がこの法を採択、議会の責任者が管理している。
- ❖ 予算の精査と法律的な作業によって、男女平等の評価が行われる。そのため、デンマークのプロジェクトは、評価された単年度の予算が基本である。
- ❖ 社会省は、新法案を評価する観点としてジェンダー平等評価の観点を取り入れた。この評価プロセスにおいては、全ての新法案についてジェンダー平等の関連性についての評価を伴う<sup>112</sup>。

<デンマーク政府における支出構成の財政法案>



- ❖ デンマーク政府の会計年度は毎年1月に始まる。デンマークの法律によれば、政府は会計年度が始まる4ヶ月前には、財政法案を議会に通す必要がある。議会は、1月1日の会計年度が始まる前の段階では、暫定歳出予算法として採用しなくてはならない。

<sup>111</sup> Gnilla Sterner and Helene Biller, *Gender Mainstreaming in the EU Member States: Progress, Obstacles and Experiences at Government Level*, 29-31; and, Nordic Council of Ministers, *Gender Budgeting*, 23-24.

<sup>112</sup> Minister for Gender Equality, *Report 2003 & Perspective and action plan 2004*, 18

議会自体は財政法案を通すことはできないが、政府の修正財政法案を採用する権利が与えられている。

- ❖ 政府が財政法案を準備し、財務大臣が予算策定、政府の代表として議会に提出する。財務大臣は現行の予算の見直しを行い、財務省の予算検討をレポートする。
- ❖ 1月に財務省は予算の優先順位づけをし、政府の関係各所に予算案(expenditure framework)を発表、5月から6月にかけて財務法(Finance Bill)について内容を精査し、8月終りに発表され、9月初旬に始めて議会で読み上げられる。11月初旬に財政案が議論され、11月下旬に景気循環、依存度、財政案による支出と歳入の最新の経済的トレンドの評価、与える影響など発表する。12月中旬に3回目の読み上げ、議会の議決による財政案の採択が発表される<sup>113</sup>。

## (2) 予算策定プロセスにおけるジェンダー主流化(「ジェンダー予算」)の取組

- ❖ 北欧理事会によるプロジェクトの一環として、デンマーク政府は2004年、予算策定プロセスにおけるジェンダー主流化(いわゆる「ジェンダー予算」)の実践に着手した。
- ❖ なお、デンマーク政府が策定した「行動計画2006」では、ジェンダー主流化の目標の一つは、全省庁が少なくとも予算の一部、又は全体についてジェンダーの視点を組み込むことであることが示された。またデンマークでは、ジェンダー予算のための取組とは、男女平等を推進するために予算の歳入・歳出の在り方を再構築するためのもの、と位置づけられている<sup>114</sup>。
- ❖ 北欧理事会プロジェクトの一環としてデンマークが行った取組は、上記D-2でも触れた「高齢者のためのレート調整プールファンド」(rate adjustment pool funds for the elderly in Denmark)を対象とした男女間配分分析であり、この分析を行った成果が、資源配分評価のための具体的なツール開発へと繋がったとのことである<sup>115</sup>。

---

<sup>113</sup> <http://uk.fm.dk/Portfolio/Budget/Budget%20preparation%20in%20Denmark.aspx>

<sup>114</sup> Gnilla Sterner and Helene Biller, Gender Mainstreaming in the EU, 17.

<sup>115</sup> Catharina Schmitz, *Now It's About the Money: Mainstreaming a gender equality perspective into Nordic national budgets – Final project report 2004-2006* (Copenhagen: Scanprint a/s, 2006), 32.

## E-4. 立法プロセスにおけるジェンダー主流化の取組<sup>116</sup>

### (1) 取組の経緯

- ❖ デンマークでは、2005年に、法案策定の在り方に関するガイドラインが法務省（Ministry of Justice）と財務省（Ministry of Finance）から発表された。それは、まず、個々の法案がジェンダー問題に関連性を有するものであるかをテスト（relevancy test）した上で、関連性ある法案に関しては、その全てについてジェンダー影響評価を行わなければならない、とするものである。そして、査定／評価の結果は、法案に関する所見として提示されなければならないとされている<sup>117</sup>。
- ❖ なお、男女平等の視点からの法案内容の査定は社会省（Ministry of Social Affairs）に委ねられているとの由である。

## E-5. ジェンダー主流化推進のための公務員教育プログラム<sup>118</sup>

### (1) デンマーク政府全般における研修プログラム構築の取組

- ❖ 「行動計画 2002-2006」のもとでジェンダー主流化のための取組が始まって早い段階から、ジェンダー主流化に関わる職員を対象とした3日間のトレーニングが開催された。その目的・内容は、ジェンダー問題の重要性に係る認識の共有化を図ることの他、男女別の統計データの在り方、関係者間でのネットワークの構築・利用の在り方等について意見交換を行うことであった<sup>119</sup>。
- ❖ 2003年にジェンダー平等省は、省庁職員を対象として、ジェンダー平等の視点に立った法案評価と予算の主流化に関する短期間のトレーニングを開催した。また、ジェンダー平等の視点に立った法案評価に関するマニュアルの策定が進められ、冊子としての発行も計画されている由である<sup>120</sup>。

<sup>116</sup> Sterner, Gnilla and Biller, Helene. 2007. Gender Mainstreaming in the EU Member States: Progress, Obstacles and Experiences at Government Level. 2007. pp.26-29.

<sup>117</sup> 2005 report and 2006 perspective and action plan  
[http://uk.lige.dk/files/PDF/Perspective\\_actionplan\\_2006.pdf](http://uk.lige.dk/files/PDF/Perspective_actionplan_2006.pdf) pp.19

<sup>118</sup> Sterner, Gnilla and Biller, Helene. 2007. Gender Mainstreaming in the EU Member States: Progress, Obstacles and Experiences at Government Level. 2007. pp.17-19.

<sup>119</sup> Report 2002 / Perspective and action plan 2003  
[http://uk.lige.dk/files/PDF/Ligestilling\\_PHplan2003\\_eng.pdf](http://uk.lige.dk/files/PDF/Ligestilling_PHplan2003_eng.pdf) pp.20.

<sup>120</sup> Action Plan 2002-2006  
[http://uk.lige.dk/files/PDF/phplan2004\\_eng.pdf](http://uk.lige.dk/files/PDF/phplan2004_eng.pdf) pp.17

- ❖ ジェンダー平等省は、ジェンダー平等問題に関する e-ラーニングの研修プログラムを提供している。外務省の全職員と開発協力に関わる政府職員はこのコースを終了する必要がある。
- ❖ 下記が、ジェンダー平等に関する e-learning の HP であり（デンマーク語の他、英語のコンテンツもあり）、誰もがいつでも学べる環境が揃っている。内容は、男女別のデータと統計（Gender-segregated data and statistics）、ジェンダー平等評価（Gender equality assessments）、資源（配分）に関するジェンダー平等評価（Gender equality assessment of resources）、キャンペーンに関するジェンダー平等評価（Gender equality assessment of campaign）、法案に関するジェンダー平等評価（Gender equality assessment of bills）である。各コースはおよそ 12 分のコンテンツで構成され、最後にミニテストがあり、習熟度を測ることもできる仕組みとなっている<sup>121</sup>。

### <E-learning のためのウェブサイト>



- ❖ またジェンダー平等省は、地方公共団体関係者を対象とした研修プログラムも提供しており、ジェンダー主流化推進の方法を主なテーマとしている。また、その他の短期トレーニングも開催しており、ジェンダー主流化戦略における効率的なネットワーク駆使の方法、データや統計、広報、ジェンダー予算、ジェンダー主流化のための具体的なツール等が、主なテーマとして扱われている。

<sup>121</sup> 特に公務員教育向けと明記はされていないようである。

## E-6. ジェンダーの視点に立った統計データ整備の取組

- ❖ 男女別の統計データを入手することのできる代表的なサイトとしては、以下のようなものがある。これらのサイトを通じて、例えばジェンダー平等の視点から法案評価を行う際に、法案のジェンダー平等問題に対する関連性テスト（relevancy test）を行った上で、ターゲットグループを構成する男性・女性それぞれに対してどれくらいの割合で資源分配されているかを把握するためのデータと統計を入手することが可能である：
- ❖ デンマーク統計局サイト（[www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk)）：男女別の膨大な個人データが保存されている。
- ❖ 平等省サイト（[www.dst.dk/ligestilling](http://www.dst.dk/ligestilling)）：人口、保健、仕事と家庭生活、犯罪等に関するデータが揃っている。<sup>122</sup>

---

<sup>122</sup> <http://lige.dk/dkmd/uk/Lovforslag/eksempler/udskriv.pdf> pp.9-10



## F. アイスランドのジェンダー主流化政策

---

### F-1. 政府内におけるジェンダー主流化政策の経緯

#### (1) 政府内におけるジェンダー主流化推進に関する法規定

- ❖ アイスランドでは、1961年に「男女同等賃金法」(Equal Pay Act)が制定された。その後、1976年に初めてジェンダー平等に関する法律が制定され、1995年には男女間の権利平等に関する憲法規定が設けられた<sup>123</sup>。
- ❖ 一方、アイスランド政府におけるジェンダー主流化推進のための根拠となる法律としては、2000年、アイスランド社会の全般においてジェンダー主流化に取り組むことを一つの目的として掲げる「女性と男性の地位平等及び同権に関する法律」(Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men, No. 96/2000) (以下、「男女平等法」)が制定された。
- ❖ 同法は、直近では2008年に改正が行われているが、この改正法(Act No. 10/2008)<sup>124</sup>の第1条(「目的」)は、「社会のあらゆる分野に係る政策策定と意思決定において、ジェンダー平等の視点を確保し、ジェンダー主流化に向けて取り組むこと」(“observing gender equality perspectives and working towards gender mainstreaming in policy-making and decision-taking in all spheres of society”)として、ジェンダー主流化政策の推進を図ることが、同法の制定目的の一つであることを明記している<sup>125</sup>。
- ❖ その上で法第17条は、「ジェンダー主流化は、各省庁及びその管轄下に属する公的機関が行う全ての政策策定・企画において遵守されなければならない。同義務は、各省庁・公的機関の内部における全ての意思決定についても、適切な形で適用されなければならない」(“Gender mainstreaming shall be observed in all policy-making and planning on the part of the ministries and the public institutions operating under their realm. The same shall apply, as appropriate, to all decision-making within ministries and institutions.”)として、ジェンダー主流化に取り組むことが政府機関の義務であることを明確に規定している。

---

<sup>123</sup> <http://eng.velferdarraduneyti.is/departments/gender-equality/>

<sup>124</sup> [http://eng.velferdarraduneyti.is/media/acrobat-enskar\\_sidur/Act-on-equal-status-and-equal-rights-of-women-and-men-no-10-2008.pdf](http://eng.velferdarraduneyti.is/media/acrobat-enskar_sidur/Act-on-equal-status-and-equal-rights-of-women-and-men-no-10-2008.pdf)

<sup>125</sup> なお、法第2条(「定義」)は、「ジェンダー主流化」(Gender mainstreaming)の概念について、「政策策定のあらゆる分野において、また、社会の政策策定に関与する者の決定において、ジェンダー平等の視点が取り入れられるような形で、政策策定プロセスを構築・改善・開発・評価すること」との定義を定めている。

## (2)ジェンダー平等／主流化推進のための政府行動計画の策定

- ❖ アイスランド政府は、政府機関のジェンダー主流化推進義務を明確に定めた上記「男女平等法」(Act No. 96/2000)の制定より約2年遡る1998年5月に、政府・各省庁の政策・意思決定・行動の全ての側面においてジェンダー主流化の推進を図ることを目的とした行動計画（〔原語〕Pingsályktun um framkvæmdaáætlun til fjögurra ára um aðgerðir til að ná fram jafnrétti kynjanna）を策定したとの由である<sup>126</sup>。
- ❖ また、2000年に制定された男女平等法は、ジェンダー平等の推進に係る行動プログラムを策定して国会承認を受けることを、社会省（現・福祉省<sup>127</sup>）に対して義務付けた<sup>128</sup>。
- ❖ この行動プログラム策定義務は、2008年の改正法にも引き継がれている。すなわち、関連する改正法第11条の規定内容は、概要以下のとおりである：

### ＜アイスランド社会・社会保障省の行動プログラム策定義務の内容＞

- 社会・社会保障省（現・福祉省）は、総選挙後の1年以内に、ジェンダー平等に係る4ヵ年の行動プログラムを、国会（Althingi）による承認のために提出しなければならない。
- 同行動プログラムの策定に当たっては、他の省庁、「ジェンダー平等センター」（Centre for Gender Equality）、及び、「ジェンダー平等理事会」（Gender Equality Council）からの提案を受け付けるとともに、「ジェンダー平等フォーラム」（Gender Equality Forum）における議論を考慮に入れなければならない。（注：上記各機関等の概要については、下記「F-2. アイスランド政府におけるジェンダー主流化推進体制」を参照。）
- 行動プログラムには、アイスランド社会における男女の地位平等と同権を確保することを目的としたプロジェクトが含まれなければならない。また、これらプロジェクトに係る費用の見積明細も掲載しなければならない。
- 国会承認のために提出される行動プログラムには、ジェンダー平等問題の現状・動向に関する報告書（社会・社会保障省が編纂）が添付されなければならない。

<sup>126</sup> <http://www.db-decision.de/GenderMainstreaming/iceland.html>

<sup>127</sup> アイスランド政府の社会省（Ministry of Social Affairs）は、2007年に社会・社会保障省（Ministry of Social Affairs and Social Security）に改組された後、2011年1月より福祉省（Ministry of Welfare）となり、現在に至っている。福祉省のHPは以下のとおり：  
<http://eng.velferdarraduneyti.is/ministry/about/>

<sup>128</sup> Nordic Council of Ministers, *Gender Budgeting – Integration of a gender perspective in the budgetary process (Part report: country reports)* (Copenhagen: Ekspressen Tryk & Kopicenter, 2006), 33.

## F-2. アイスランド政府におけるジェンダー主流化推進体制

- ❖ アイスランドでは、男女平等法の主管省庁である福祉省（Ministry of Welfare）のもと、「ジェンダー平等センター」（Centre for Gender Equality）、「ジェンダー平等理事会」（Gender Equality Council）、及び、「ジェンダー平等苦情委員会」（Gender Equality Complaints Committee）といった組織体が、それぞれに独立性を保ちながら、ジェンダー平等問題に関与している。
- ❖ また各省庁には、男女平等法の第 13 条により、ジェンダー平等問題に係る代表担当官（gender equality representative）の設置が義務付けられている。

### <ジェンダー平等センター（Centre for Gender Equality）<sup>129</sup>>

- ❖ 「ジェンダー平等センター」（Centre for Gender Equality）は、男女平等法の第 4 条に基づき、同法の履行状況に関するモニタリングの他、ジェンダー問題に関する教育サービスの提供や、関係官庁・機関並びに企業・個人等の民間主体への助言提供、更には、福祉省や他の関係官庁に対してジェンダー平等に向けた取組の提案を行う等、ジェンダー平等政策の推進に関連する幅広い機能・役割を担っている。
- ❖ ジェンダー平等センターは、上記のような各種任務を遂行する上で必要な情報を機関・企業・非政府団体から入手する権限を有しており（情報提供が機関・企業・非政府団体に義務付けられている）、また更には、男女平等法違反の疑いについて同センターが調査を行うに際し、疑いのある機関等がセンターからの情報提供要請に応じなかった場合には、当該機関に対して日割りの罰金（*per diem fines*）を科すことができる<sup>130</sup>など、モニタリング機能の実効性に繋がる強い権限を付与されている。
- ❖ 男女平等法違反の疑いについてジェンダー平等センターが調査を行った結果、かかる疑いには合理的理由があると判断された場合、センターは、ジェンダー平等苦情委員会に対して当該案件に係る審理を付託する。またセンターは、ジェンダー平等苦情委員会による審理の結果として下された裁定が適切に執行されるよう確保することも、役割として担っており、裁定に従わない関係者に対する措置として罰金を科す権限も有している。

### <ジェンダー問題代表担当官（Gender Equality Representative）>

- ❖ 男女平等法第 14 条に基づき、アイスランド政府の各省庁は、専門的知見を有する「ジェンダー問題代表担当官」（gender equality representative）を設置することが義務付けら

<sup>129</sup> ジェンダー平等センターの HP :

<http://www.gender.is/jafnretti/?D10cID=ReadDocument&ID=64&DocCatID=28>

<sup>130</sup> 男女平等法の第 4 条を参照。

れている。

- ❖ 同代表専門官は、所属省庁及びその管轄下に属する機関が扱う政策分野において、ジェンダー平等の促進に向けた取組を所掌し、その実施をモニタリングする役割を担う。これはすなわち、アイスランドの各省庁には、各省所管分野におけるジェンダー主流化政策の担当官を設置することが、法律によって義務付けられていることを意味する。
- ❖ ジェンダー問題代表専門官は、所掌政策分野におけるジェンダー平等のための取組状況に関して年次報告書を作成し、これをジェンダー平等センターに対して提出しなければならない。

### F-3. 予算策定プロセスにおけるジェンダー主流化(「ジェンダー予算」)の取組

#### (1) 北欧理事会プロジェクトへの参画を通じた取組(障害者給付金制度の改革に係るジェンダー影響評価の実施)

- ❖ アイスランド政府は、2000年代の初頭に始まった北欧理事会のもとでの共同プロジェクトへの参画を通じて、「ジェンダー予算」の導入・実践に取り組んでいる。
- ❖ 2001年に始まった取組では財務省とジェンダー平等センターが中心的な役割を果たし、一方、2004年に始められた別途の取組では、国家社会保障協会(State Social Security Institute; SSI)がコンサルタントとして重要な役割を果たしたとされている。そして、SSIが参画した2004年プロジェクトでは、障害者給付金(pensions for the disabled/invalids<sup>131</sup>〔原語〕uföre)に焦点が当てられ、直近に行われた給付金制度の大改革に関し、ジェンダーの視点からその効果・影響分析が実施されることとなった。<sup>132</sup>

#### (2) 「ジェンダー予算」を促進する上での課題

- ❖ 北欧理事会のプロジェクトに参加したことで、予算化に関する知識を共有することができた一方で、パイロット・プロジェクト自体はジェンダー主流化の手法を構築できず、成功したとは言い難いとしている。そのため、北欧理事会が使用しているチェックリストを採用し、関係機関に配布することとしている。

---

<sup>131</sup> 後述、disability payment と記されており、障害者給付金に統一。

<sup>132</sup> Nordic Council of Ministers, Gender Budgeting, 31.

#### F-4. ジェンダーの視点に立った統計データ整備の取組

- ❖ アイスランド統計局は、1914年に設立された。2008年1月に新アイスランド統計に関する法が制定され、経済大臣の指導のもと、独立した機関として位置づけられている。アイスランドにおける公的統計機関として組織内の調整、実行、国際組織と協力して業務を行っている。
- ❖ アイスランド政府は、全ての公的な統計は男女別にすることを決定している。現在、アイスランド統計局は、人口、教育、労働市場、影響と権力、収入と賃金について男女別の統計を公表している<sup>133</sup>。

---

133

[http://eng.velferdarraduneyti.is/media/acrobat-enskar\\_sidur/Women\\_and\\_Men\\_in\\_Iceland\\_2009.pdf](http://eng.velferdarraduneyti.is/media/acrobat-enskar_sidur/Women_and_Men_in_Iceland_2009.pdf)  
他に2007年度版が有る。

## G. 北欧諸国のジェンダー主流化政策にみる我が国への示唆

### (1) ジェンダー主流化に向けた仕組みのあり方～各省の主体性と裁量を尊重した一般化された枠組み

- ❖ 2000 年以降の北欧におけるジェンダー主流化に向けた政府予算へのジェンダー平等の視点を包含する仕組み（「ジェンダー予算」の導入・実践）の根幹は、ジェンダーに重要な影響を与えうる事項について「予算書序文への記載」を求めるというものである。そして、ジェンダー予算をはじめとするジェンダー主流化に向けた取組を実践する上で不可欠な「ジェンダー影響評価」の手法論については、ガイドライン等で一定の指針は示しつつも、取組の具体的な範囲・テーマや方法論、実施体制等は各省の裁量に委ねられている。
- ❖ 今回訪問調査を行った 2 カ国のうちフィンランドでは社会・保健省のジェンダー平等ユニットが、もう 1 カ国のノルウェーでは子ども・平等・社会省の家族・ジェンダー平等局が、それぞれに政府全体でジェンダー主流化を推進する際の主導的役割を果たしていた。しかし、その役割は各省の主体的な取組を支援するためにガイドライン等を作成、提示するアドバイザー的なものであり、また各省の担当者が情報交換等を行うワーキング・グループ等のコーディネーター的な役割であった。
- ❖ 一方、我が国においては、男女共同参画社会の形成を推進する体制の中心的な存在の 1 つとして内閣府に「男女共同参画会議」が設置されている。同会議は内閣の重要政策に関し行政各部の施策の統一を図るために必要となる企画立案及び総合調整に資するための重要政策会議の 1 つと位置付けられており、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じる他、「監視」及び「影響調査」を実施して、自ら必要があると認めるときは、内閣総理大臣および関係各大臣に対し、意見を述べることとされている（男女共同参画社会基本法第 22 条）。
- ❖ 男女共同参画会議の職掌事務である「監視」は、男女共同参画基本計画に盛り込まれた各府省の施策の実施状況、及び女子差別撤廃委員会の最終見解に係る政府の取組状況について監視を行い、その結果に基づき必要に応じて内閣総理大臣及び関係各大臣に対して意見を述べるものである。この場合の各府省の立場は外部に対して報告を行い、評価され、必要に応じ意見を受ける等、主に監視の受け手となるものである。
- ❖ また同様に、男女共同参画会議の職掌事務である「影響調査」は、政府のあらゆる施策を対象とし、実施する。この機能は男女共同参画社会の形成の促進にとって不可欠である。一方で、実際の調査対象分野は現状では、特定のテーマをその都度選択するものであるため、当該テーマに関する理解や取組は進むものの、それ以外の政策が包

含しうるジェンダーへの影響に関する一般的かつ広範な理解を進める上では、この影響調査のみならず、各府省における個別施策の影響の把握等が必要となる。また監視の場合と同じく、男女共同参画会議が影響調査の結果に基づき必要に応じて内閣総理大臣及び関係各大臣に対して意見を述べることとなっており、各府省は、評価され意見を受けるという受け手の立場に置かれるものである。

- ❖ これらの仕組みを踏まえると、我が国における「監視」及び「影響調査」の仕組みは、各府省にとっては外部機関から監視され意見提言をされる性格を持つ。各府省及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に「配慮」することが求められており（男女共同参画社会基本法第15条）、「配慮」の程度及び具体的内容は個別施策を策定等する者が具体化することになると考えられる。そのような「配慮」を行うには個別施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を把握することが前提になると考えられる。しかし、各府省が影響を把握し、政策の策定等において男女共同参画社会の形成への配慮を主体的に実施するには至っていないというのが現状であると思われる。
- ❖ 北欧におけるジェンダー主流化に向けた取組は、予算書への記載という毎年定例的に行う一般化された枠組みによって各省が取り組まざるをえない状況を生み出しつつ、具体的な方法論については各省の裁量を残して主体性に委ねるという仕組みになっている。男女共同参画の推進体制や、予算策定プロセスの相違等も考慮しつつ、我が国においても、例えば、施策策定や予算案作成にあたって、ジェンダー主流化の視点に立った影響の検討を、内容については各府省に裁量を持たせつつも義務付ける具体的な枠組みをつくっていくこと、各府省の主体性を促進するための研修プログラムを導入することなどが今後必要になると考えられる。

## (2) トップ・財務省のコミットメントと経済的効果の訴求、国際的な協調

- ❖ 「予算書への記載」が義務付けられていることが、各省が毎年必ずジェンダー影響評価の視点で政策を検証することに大きな効力を持つ。そして、この仕組みを導入する際には、各国の官房長官等の政府トップの強いコミットメントがあった。また財務省がジェンダー影響評価について、経済的効果（経済資源の実効的活用、政策プログラムの質的向上、経済効率性、等）の観点から必要性を認識し、予算策定時のジェンダー影響評価の重要性について各省にメッセージを発することも大きな影響があったとされている。
- ❖ このような政府トップや財務省からのコミットメントを得るに当たって、ノルウェーにおいては、子ども・平等・社会省の家族・ジェンダー平等局が、予算策定におけるジェンダー影響評価の導入によるジェンダー主流化への取組がいかに経済的な効果を

持つものであるかを証明する必要があったとしている。また、フィンランドの財務省担当者も、各省への説明・説得に当たってジェンダー主流化による経済効果に焦点を当てることが有効であったと語っている。

- ❖ これらのことから、「予算書への記載」の義務付けといった大きな仕組みの変革に当たっては政府トップ層のコミットメントが重要であり、また経済的効果を訴求しながら財務省のコミットメントも得られるよう図っていくことが、我が国で同様の取組を考える際にも求められるであろう。
- ❖ なお、北欧諸国においてこのような政府トップ層並びに財務省のコミットメントが得られた背景には、北欧理事会（Nordic Council）及び北欧閣僚理事会（Nordic Council of Ministers）における取組の効果が大きかったと見られる。北欧閣僚理事会は、2001-2005年を対象としたジェンダー平等に係る北欧協力プログラムにおいて、経済政策分野にジェンダー平等の視点を導入することを重要な取組事項の一つとして取り上げ、2004-2007年の3年間にわたり北欧理事会加盟5カ国の間でジェンダー予算に係る共同プロジェクトが遂行された。現地訪問ヒアリングにおいても、北欧理事会における検討に男女共同参画所管部局の担当者と財務省担当者が共同で参加し、そこで進められたプロジェクトが取組の推進力として機能したといったことも聞かれた。このような国際的に共同した動きが各国の取組に与える影響も大きい。

### (3) 各省の自主的な取組を促進する仕組み～研修や省庁間会議等の実施

- ❖ 北欧諸国においては、各省はジェンダー影響評価について結果を受け取る立場ではなく、自省の政策の企画・実行に当たって自らが影響評価を行わなくてはならない存在として位置づけられている。
- ❖ 各省による自主的な取組を促進するために、ジェンダー平等担当部局は各省の担当者に対する研修を頻繁に実施し、省庁間会議などをコーディネートする役割を担っている。ただし、この省庁間会議についても、例えばフィンランドでは輪番制で各回の主幹事を決めるなど、ジェンダー平等担当部局だけが主担当ではなく、各省の自主性を引き出す仕組みになるよう工夫がなされている。
- ❖ 加えて、各省がそれぞれに省内に向けて研修プログラムを実施する取組もある。各省が自らに必要とされる取組としてジェンダー影響評価の重要性を認識し、取り組んでいることが分かる。
- ❖ 我が国においては、ジェンダー影響評価に相当する「影響調査」の実施主体は明示的には男女共同参画会議（内閣府男女共同参画局が事務を行う）である。一方で、各府省は、前述のとおり、自ら影響を把握等する主体として期待されているものの、具体



的な実施のルールの導入や、主体的な影響評価への取組を促進する研修等の実施はなされていない。そのため、各省における主体的な取組が促進される基盤がないことが現状として指摘される。

- ❖ 先に挙げた「予算書への記載」など各府省に対して一定の拘束力を持つ枠組みの導入と併せて、これら「社会における制度または慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響の把握、評価」「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査」「男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、実施するに当たっての配慮」などについての研修の実施等、各省の主体性を促進する取組が今後我が国においても必要とされると思われる。

#### (4) 社会環境・社会意識の醸成～Equality Plan の義務付けなど

- ❖ 北欧諸国においては、事業主に男女平等に関する計画（Equality Plan）を定めることを義務付ける形が見られ、そのもとで社会全体で男女平等を推進するとの意識が根付いており、政策におけるジェンダー主流化に関する理解も進みやすいという声が聞かれた。
- ❖ 我が国においては、次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画など子どもに着目した形で事業主による自主的な行動計画の策定を求める仕組みはあるが、男女平等に着目した類似の仕組みはない。北欧諸国では、女性の就業率が我が国に比べて極めて高い点もまた大きな違いである。
- ❖ 政策におけるジェンダー主流化を進めるバックグラウンドとして、女性就業率の上昇、そして Equality Plan の義務付けなど、社会環境・社会意識の変化もまた重要な要素であることが一つの示唆として指摘される。



# 資料編



## 検討会実施概要

※ 配布資料は事務局作成のもののみを掲載。

### 北欧諸国におけるジェンダー主流化調査 検討会

#### 委員名簿

鹿嶋敬 実践女子大学人間社会学部教授

田中由美子 独立行政法人国際協力機構（JICA）  
国際協力専門員

藪長千乃 文京学院大学人間学部准教授

（五十音順、敬称略）

**「北欧諸国における立法過程や予算策定過程への男女共同参画視点の  
導入状況等に関する調査(北欧諸国におけるジェンダー主流化調査)」  
第1回検討委員会 議事録**

1. 日 時	2011年2月7日(月) 15:30～17:30
2. 場 所	みずほ情報総研株式会社 本社 竹橋スクエアビル1階 会議室 T103
3. 議事次第	1. 開会 2. 委員紹介 3. 調査の趣旨について 4. 田中委員ヒアリング (DACのジェンダーへの取り組みについて) 5. 現地訪問調査に向けて <ul style="list-style-type: none"><li>・ ヒアリング項目について</li><li>・ 現地訪問先について (報告)</li><li>・ フィンランド、ノルウェーのジェンダー主流化政策の概要 (文献調査結果の報告)</li></ul>
4. 配付資料	委員名簿 資料1 調査の概要について 資料2 田中委員資料 資料3 ヒアリング項目 (案) 資料4 現地訪問予定先 (報告) 資料5 フィンランド、ノルウェーのジェンダー主流化政策の概要

## <第1回検討会議事要旨(主な意見)>

- ⊕ 今回の調査事業は、日本の政府におけるジェンダー主流化政策のための推進・モニタリング体制を構築する上でも重要な調査と位置づけられる。ジェンダー主流化政策の先進事例となる北欧諸国で如何なる推進・モニタリング体制が整備されているか実態把握することは、今後の日本の取組にとっても極めて有用な示唆を提供するものと考えられる。
- ⊕ 北欧諸国では、国内におけるジェンダー主流化のための取組と呼応する形で、海外経済協力(ODA)の分野でもジェンダー主流化が進められている。なお、日本のODAに関する最近では、事前審査を含むジェンダー主流化体制(ODA大綱、ガイドラインの整備、人員体制等)が構築されているという点についての高い評価が、OECDの開発援助委員会(DAC)による援助審査(Peer Review)等を通じて示されるようになってきている。
- ⊕ 北欧諸国における現地ヒアリング調査では、国会における法案・予算案の審議・承認プロセスにおけるジェンダー主流化が、どのように進められているかについても把握を試みる事が望ましい。
- ⊕ 北欧諸国では、労働組合等のロビー団体の影響力が強く、政府・議会によるジェンダー主流化のための取組を強く後押ししているのではないと思われる。
- ⊕ 以前より男女共同参画が進んでいた北欧諸国において、何故、2000年代に入ってから、「ジェンダー主流化」を進めることが改めて重要視されるようになったのか、非常に興味深い点である。ジェンダー平等は「当然に実現されているはずのこと」という認識(誤解)が社会全般で見受けられるようになった中、改めて「ジェンダー平等」を推進することの重要性を気付かせるためにも、「ジェンダー主流化」というテーマが重要な政策課題として取上げられるようになった、とも考えられる。
- ⊕ ジェンダー主流化推進のため、政府職員に対してどのような教育・研修が実施されているのか、そのための教材などの具体的な事例・素材を把握することが望ましい。また、ジェンダー問題に関する民間の研究者・コンサルタント等が、どの程度、政府におけるジェンダー主流化政策の推進に関与しているのかも、把握できたらと考える。
- ⊕ 北欧諸国政府によるジェンダー主流化の取組は、既に相当程度まで進んでいると思われるが、現在の日本にとっては、時を遡り、導入を図った当時に北欧諸国がどのような取組から着手し、どのような課題に直面したかを把握した方が、より実用的な示唆を得られるのではないかと考えられる。

## 北欧諸国における立法過程や予算策定過程等への男女共同参画視点 の導入状況等に関する調査

### 調査の概要について

#### 1. 調査の目的

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ジェンダー平等なものとすることが必要であり、それを目指す試みがジェンダー主流化（Gender Mainstreaming）である。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。

本調査においては、北欧各国におけるジェンダー主流化への取組状況について文献調査並びに現地ヒアリング調査を行い、我が国において男女共同参画会議等が中心となって進めるジェンダー主流化政策の今後の展開に関する示唆を得ることを目的に実施する。

#### 2. 調査の概要

次の北欧5か国におけるジェンダー主流化政策の動向について、文献調査並びに現地調査（2か国）を行う。

- フィンランド ※現地調査を実施
- ノルウェー ※現地調査を実施
- スウェーデン
- アイスランド
- デンマーク

ジェンダー主流化政策のうち、本調査で主として着目するのは下の政策に関する動向である。

- 立法過程
  - 予算システム
  - ジェンダー影響調査、政策評価
  - 各省においてジェンダー主流化を進めるための教育プログラム
- ※調査内容の詳細は別紙のとおり。

#### 3. 調査スケジュール

- |           |             |
|-----------|-------------|
| 1月下旬～2月初旬 | 第1回検討会      |
| 2月13～20日  | 現地調査（2か国）実施 |
| 3月中旬      | 第2回検討会      |
| 3月末       | 報告書とりまとめ    |

以上



(別紙)

## 調査内容について

◎が重点的に調査したい項目

項目		具体的な調査内容(例)	主な調査対象先
大項目	小項目		
法制度	根拠法	<ul style="list-style-type: none"> <li>ジェンダー主流化の根拠法は何か、各法の関係性はどうなっているか</li> <li>EU指令等の関連はどうなっているか</li> </ul>	ジェンダー政策担当部局／研究機関
	◎立法過程	<ul style="list-style-type: none"> <li>議会の意思決定プロセスや立法過程においてジェンダー平等の観点からモニタリングする仕組みはあるか</li> </ul>	ジェンダー政策担当部局／議会委員会等
	訴訟の仕組み、手続き	<ul style="list-style-type: none"> <li>ジェンダー平等に抵触する問題が生じた際に訴訟等で審判、救済できる仕組みがあるか</li> </ul>	ジェンダー政策担当部局 等
推進体制	国内本部機構	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性の地位向上を取り扱う国内本部機構(ナショナル・マシーナリー)はどのように設置されているか</li> <li>同機構はどのような権限を持ち、その効力はどのように及ぶか</li> </ul>	ジェンダー政策担当部局
	行政組織・体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>国内においてジェンダー主流化を中心に担う政策担当部局はどのように設置され、所管範囲は何か</li> <li>ジェンダー主流化に関連する他省庁・部局との役割分担と連携はどのようになっているか</li> </ul>	ジェンダー政策担当部局
	オンブズ体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>オンブズ委員会やオンブッドなどの体制はどのように整備されているか</li> <li>各機関の独立性はどのように担保され、どのような権限を持っているか</li> </ul>	オンブズ機関
	民間機関・NGO等との関わり	<ul style="list-style-type: none"> <li>ジェンダー主流化に関連して活動し、政策決定過程等に影響を与えている民間機関やNGOとしてどのような機関があるか</li> <li>それら機関の役割、活動の影響、行政機関との連携状況はどうか</li> </ul>	ジェンダー政策担当部局／民間機関／研究機関 等
予算システム	◎予算編成プロセス	<ul style="list-style-type: none"> <li>予算編成のプロセスにおいて、ジェンダー影響評価を行う仕組みはあるか</li> <li>ジェンダー影響評価を行う際に、どのような指標を用いているか</li> </ul>	ジェンダー政策担当部局／財務部局／議会委員会 等
	予算措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>ジェンダー影響分析の結果を予算の配分や増減に加味する仕組みがあるか</li> </ul>	ジェンダー政策担当部局／財務部局 等
	予算書	<ul style="list-style-type: none"> <li>予算書の中にジェンダー影響分析の結果を公表しているか</li> </ul>	ジェンダー政策担当部局／財務部局 等

項目		具体的なヒアリング内容	主な調査対象先
大項目	小項目		
政策評価、 影響調査	政策評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各国における政策評価のプロセスの中に、ジェンダー平等の視点からの評価が組み込まれているか</li> <li>・ジェンダー平等に関する政策評価が義務付けられている対象施策の範囲はどのようになっているか</li> <li>・予算システムとの関連性はどうか</li> </ul>	ジェンダー政策担当 部局／研究機関 等
	◎ジェンダ ー影響調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ジェンダー影響調査を行っているか。その具体的な調査手法、指標はどのようになっているか</li> <li>・影響調査はどのような効力を持っているか</li> <li>・政策評価との関連性はどうか</li> </ul>	ジェンダー政策担当 部局／オンブズ機関 等
統計・公表 資料	ジェンダー 統計	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ジェンダー統計の整備状況はどうか。</li> <li>・それはどのような項目について整備され、どのように公表、活用されているか</li> <li>・ジェンダー統計を支える統計法の規定はあるか</li> <li>・ジェンダー統計の作成体制はどのようになっているか</li> </ul>	統計局 等
	白書・レポ ート等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ジェンダー主流化に関連した白書・レポート等を作成しているか</li> <li>・白書・レポート等の作成のタイミングと公表方法はどうか</li> </ul>	ジェンダー政策担当 部局／研究機関 等
教育プログ ラム	公務員向け の教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各省関係者に対するジェンダー主流化教育に関する取組状況はどうか (研修やガイドライン作成等)</li> </ul>	ジェンダー政策担当 部局 等

**北欧諸国におけるジェンダー主流化調査**  
**フィンランド・ノルウェー現地調査 ヒアリング項目(案)**  
**<日本語訳版>**

**1. フィンランド/ノルウェーにおける『ジェンダー主流化』政策の一般的背景**

- ⊕ フィンランド/ノルウェーでは、どのような経緯で『ジェンダー主流化』が行政府における主要な政策課題として位置づけられるようになったか？
- ⊕ フィンランド/ノルウェー政府が行政府内において『ジェンダー主流化』を実践することを義務付けるような法的根拠（例えば、憲法・法律・政令等）は何か？ また、かかる法的規定は、特定の行政分野（例えば、立法過程、予算プロセス等）においてジェンダー主流化が推進されるべきことを、特段に定めているか？
- ⊕ 『ジェンダー主流化』政策の推進に関して中心的な責任を委ねられている政府機関はどこか？ 同機関は具体的に如何なる機能を果たしているか？（例えば、モニタリング、評価、教育・研修、研究等） また、同機関は、行政府全般にわたる『ジェンダー主流化』促進のために、他の政府機関との間で如何なる協力・調整関係を構築しているか？
- ⊕ 『ジェンダー主流化』促進義務を政府が遵守しているかモニタリングすることを役割として担う、オンブッド等の独立機関は存在するか？ ある場合、当該機関は具体的に如何なる機能を与えられているか？（例えば、調査、裁定等）
- ⊕ 政府による『ジェンダー主流化』の取組に密接に関与している市民社会団体は存在するか？ ある場合、それはどのような団体で、また、どのような役割を果たしているか？（例えば、モニタリング、アドボカシー、国民教育等）

**2. 立法過程/予算プロセスにおける『ジェンダー主流化』の取組**

- ⊕ 先ず、基礎的情報として、フィンランド/ノルウェーにおいて、法律制定/予算編成は一般的に如何なるプロセスを経て行われているか？ それは、『官庁主導型』・『議会主導型』のどちらに分類できるか？
- ⊕ 法律制定/予算編成プロセスにおいて、『ジェンダー主流化』確保のための主要な機能は、どの政府機関が担っているか？ 当該機関は、具体的に如何なる機能を担っているか？（例えば、法案/予算案の策定前における実態調査の実施、法案/予算案の正当性に対するジェンダー平等の視点からの精査、法律/予算の執行過程に対するモニタリング、ジェンダー影響に関する事後評価、性別による統計データの収集・整理、等）
- ⊕ フィンランド/ノルウェー政府には、法案/予算案の策定・決裁過程に関与する公務員

を特に対象として、『ジェンダー主流化』に関する理解や実践のためのスキルを涵養することを目的とした教育・研修システムは構築されているか？

- ⊕ 立法府内においては、ジェンダー平等の視点から法案/予算案の内容を審理することを役割とする委員会/部局は存在するか？ ある場合、その審理プロセスは一般的にどのような流れで行われ、またその審理結果は法案/予算案に如何なる影響を及ぼすのか？

### 3. 『ジェンダー影響調査』とその結果の活用の在り方

- ⊕ フィンランド/ノルウェー政府は、法律制定/予算編成プロセスにおいて、『ジェンダー影響調査』を実施するためのメカニズムを有しているか？ ある場合、調査実施を担うのは如何なる機関か？
- ⊕ 『ジェンダー影響調査』において一般的に採られている調査手法はどのようなものか？（例えば、統計分析、アンケート調査、インタビュー調査等） また、影響分析の客観性を確保するため、『ベンチマーク指標』の設定は一般的にどのように行われているか？
- ⊕ 法律制定/予算編成プロセス上、如何なるタイミングでジェンダー影響調査は行われているか？ 影響調査の実施は、法案/予算案承認の『前提条件』として位置づけられているか、又は、法律/予算の執行過程で実施される『事後評価』と位置づけられているか？（あるいはその両方か？）
- ⊕ ジェンダー影響調査の結果が、法律制定/予算編成プロセスへと実効的にフィードバックされるよう確保するための仕組みはあるか？（例えば、個別プロジェクト案に対する予算割当額を決定する際に、財務省/議会が、ジェンダー影響調査の結果を重要な判断材料として参照している等）
- ⊕ これまで、ジェンダー影響調査の仕組みを構築する過程において、フィンランド/ノルウェー政府はどのような課題に直面したか？ また、如何にしてそれらの課題を解決してきたか？ 未だに積み残された課題がある場合、それはどのようなものか？
- ⊕ 『ジェンダー影響調査』の実践は、フィンランド/ノルウェーの法律制定/予算編成プロセスにおいてジェンダー平等の視点を確立する上で、実効的な貢献を果たしたと評価できるか？ その場合、具体的には社会政策の如何なる分野で、実質的な成果が得られているか？
- ⊕ 立法/予算システム上のその他の仕組みで、『ジェンダー主流化』促進を目的とするような仕組みは存在するか？（例えば、ジェンダー平等の促進を目的とするプロジェクトを立ち上げる場合に各省庁が活用することのできる、省庁横断的な『プログラム予算』の構築等）

**GENERAL LIST OF RESEARCH TOPICS  
FOR FIELD RESEARCH IN FINLAND & NORWAY**

<現地機関送付版>

1. GENERAL BACKGROUND TO THE “GENDER MAINSTREAMING POLICY” OF FINLAND/NORWAY

- ⊕ How has the concept of “gender mainstreaming” evolved into a major policy issue of the public administration in Finland/Norway?
- ⊕ What are the legal instruments (e.g., the Constitution, laws, decrees, etc.) that obligate the Government of Finland/Norway to implement “gender mainstreaming” in the spheres of public administration? Do they prescribe specific areas (e.g., legislative process, budgeting process, etc.) that have to be subjected to “gender mainstreaming” efforts?
- ⊕ Which department of the Government is centrally tasked with the promotion of the “gender mainstreaming policy”? What functions does it perform? (e.g., monitoring, evaluation, education, research, etc.) How does it coordinate with the other parts of the public administration for the government-wide promotion of “gender mainstreaming”?
- ⊕ Is there an independent authority (e.g. ombud) that works to monitor/ensure the compliance of the Government with the “gender mainstreaming” mandate? What are the functions endowed upon such independent authority? (e.g., investigation, arbitration, etc.)
- ⊕ Are there civil society organizations that are extensively engaged in the “gender mainstreaming” endeavours? What are they, and what roles do they play? (e.g., monitoring, advocacy, public education, etc.)

2. “GENDER MAINSTREAMING” IN THE LEGISLATIVE/BUDGETING PROCESS IN FINLAND/NORWAY

- ⊕ First of all, as basic background information, how does the legislative/budgeting process proceed in Finland/Norway? Is it generally a bureaucracy-led process, or a legislature-led one?
- ⊕ Which departments of the public administration carry out “gender mainstreaming” functions in the legislative/budgeting process? What specific functions are they tasked with? (e.g., status-quo research prior to the drafting of proposal; due diligence of the legitimacy of proposals from the gender-equality perspective; monitoring of the implementation process; *ex-post* investigation of gender impacts; compilation of gender-specific statistical data, etc.)
- ⊕ Is there an educational mechanism within the Government of Finland/Norway that aims to

nurture the understanding of, and skills for “gender mainstreaming” in the legislative/budgeting process, particularly targeting those officials who are involved in the drafting/approval process of the legislative/budget proposals?

- ⊕ Within the legislative branch (i.e., Parliament), is there a committee/bureau that scrutinizes legislative/budgeting proposals from the gender-equality perspectives? If so, how does such scrutiny process proceed in general, and how do their findings affect the proposals?

### 3. “GENDER IMPACT SURVEYS” AND USE OF THEIR RESULTS IN FINLAND/NORWAY

- ⊕ Does the Government of Finland/Norway possess mechanisms for implementing “gender impact surveys” in the course of legislative/budgeting process? If so, which organ(s) is/are tasked with the implementation of the surveys?
- ⊕ What are the general methodologies that are employed in the implementation of “gender impact surveys”? (e.g., statistical analyses, questionnaire surveys, interview surveys, etc.) How is the set of “benchmark indexes” generally constructed for the objective assessment of impacts?
- ⊕ What are the “timings” that the gender impact surveys are implemented in the course of legislative/budgeting process? Are they conducted as “precondition” for the approval of legislative/budget proposals, or as “*ex-post*” assessment at the implementation level (or both)?
- ⊕ Are there mechanisms that purport to ensure that the results of the gender impact surveys are effectively fed into the legislative/budgeting process? (e.g., Results of the gender impact surveys are extensively referenced by the Treasury Department/Parliament Committee, when making decisions on the appropriation amounts for the proposed projects.)
- ⊕ What are the major challenges that the Government of Finland/Norway has encountered thus far in developing their system for gender impact surveys, and how have they overcome those challenges? What are the remaining challenges, if any, that they are currently faced with?
- ⊕ Can you assess that the implementation of “gender impact surveys” has successfully promoted the “gender equality” of legislation/budgeting in Finland/Norway? If so, in what fields of social policy can you observe specific achievements?
- ⊕ Are there any other legislative/budgetary vehicles that aim at the promotion of “gender mainstreaming”? (e.g., construction of cross-ministerial “Program Budget” which the ministries can tap into when formulating projects targeting at gender equality)

**北欧諸国におけるジェンダー主流化調査  
フィンランド・ノルウェー現地訪問予定先(報告)**

月日	訪問先	備考
2/14 (月)	<b>MINISTRY OF SOCIAL AFFAIRS AND HEALTH ( STM ) , GENDER EQUALITY UNIT</b>	Gender Mainstreaming 担当チームの一員として話を伺う。同じく社会・保健省内に位置する Council for Gender Equality (ジェンダー平等委員会) についてもその活動内容について説明頂く。
	<b>STM, THE OMBUDSMAN FOR EQUALITY</b>	Gender Mainstreaming の政策監督としての立場から話を伺う。
2/15 (火)	<b>MINISTRY OF FINANCE, BUDGET DEPARTMENT</b>	財務省 予算局の立場からみた Gender Mainstreaming の現在までの経過と今後の展望について話を伺う。
	<b>FINLAND STATISTICS</b>	統計資料“Women and Men in Finland (2007・2009)”に関わったチームより数値でみるフィンランドのジェンダー主流化の流れについてお話を伺う。
	<b>ALTO UNIVERSITY, CENTER FOR URBAN AND REGIONAL STUDIES</b>	1997～2000年にかけて、フィンランド政府が実施した「ジェンダー主流化手法の構築プロジェクト」の内容等についてお話を伺う。
2/16 (水)	<b>THE KUN CENTRE FOR GENDER EQUALITY</b>	政府が予算プロセスのジェンダー主流化を推進するにあたり、各省庁の関係職員に対する研修事業を委託された民間研究機関 (Fredrikkes Hage) に嘗て在籍していた方。

月日	訪問先	備考
2/17 (木)	<b>STATISTICS NORWAY, DIVISION FOR SOCIAL WELFARE STATISTICS, COORDINATOR OF GENDER STATISTICS</b>	
	<b>MINISTRY OF CHILDREN, EQUALITY AND SOCIAL INCLUSION, DEPARTMENT OF FAMILY AFFAIRS AND EQUALITY</b>	
2/18 (金)	<b>DEPARTMENT OF TREASURY, EQUALITY &amp; ANTI-DISCRIMINATION OMBUD 等</b>	



**「北欧諸国における立法過程や予算策定過程への男女共同参画視点の  
導入状況等に関する調査(北欧諸国におけるジェンダー主流化調査)」  
第2回検討委員会 議事録**

1. 日 時 2011年3月16日(水) 10:00~12:00

2. 場 所 みずほ情報総研株式会社 本社  
竹橋スクエアビル1階 会議室 T102

3. 議事次第

1. 開会
2. 現地訪問調査結果等報告(40分説明、30分質疑応答・意見交換)
3. 報告書のとりまとめについて~我が国への示唆を中心に  
(10分説明、30分質疑応答・意見交換)
4. その他

4. 配付資料 委員名簿  
資料 報告書(案)

## ＜第2回検討会議事要旨(主な意見)＞

- ⊕ ジェンダー予算をはじめとしたジェンダー主流化への取組を推進するためには、政府トップのコミットメントが極めて重要であることが分かった。
- ⊕ ジェンダー主流化のための影響調査等について、詳細な調査項目等が定められているものではないが、予算書や法案を作成していく手続きの中にジェンダー平等の視点から予算案や法案を精査するステップが組み込まれているということが重要であると捉えられる。
- ⊕ 省庁間におけるネットワーク会議や、関係省庁向けの研修等のプログラムが効果を発揮していると考えられる。
- ⊕ 北欧諸国におけるジェンダー主流化が進んだ背景に、北欧理事会における取組の影響が大きかったことについても指摘が必要ではないか。
- ⊕ 予算の立案だけでなく、予算の執行結果の評価においてもジェンダー平等の観点から評価がなされる仕組みがあるかについて、情報があれば追加してもらいたい。
- ⊕ ノルウェーにおける現地訪問ヒアリングで得られている情報がジェンダー予算に偏っている印象があるため、立法過程におけるジェンダー主流化に関する取組の有無、ある場合の内容等について追加的に情報収集することが望ましい。
- ⊕ オンブズマンについては、政策におけるジェンダー主流化の推進の担い手とは異なるために、ヒアリング記録等の位置づけについては慎重に扱った方がよいと考えられる。
- ⊕ スウェーデンについては、主管官庁及びオンブズマンの組織構成や名称が変わったという情報を得ているので、確認が必要である。

# フィンランド、ノルウェー現地訪問調査結果

## フィンランド

---

### 1. 社会・保健省 ジェンダー平等ユニット(Ministry of Social Affairs and Health, Gender Equality Unit)

#### 1-A) フィンランドにおけるジェンダー主流化取組の経緯

- フィンランド政府におけるジェンダー主流化の取組は、1995年頃から、先ず法案策定プロセスにおける主流化促進を主眼に置いて、本格化した。その当時のフィンランドでは、政府関係職員を含む社会全般の雰囲気として「既にジェンダー平等は十分な水準で実現されている」という「誤解」が広く見られたとのことであり、政府が取組むべき重要な政策課題としてジェンダー主流化が位置づけられるに至ったのも、「今一度、ジェンダー平等の促進に注力することが必要であるとの認識・気付きを新たにすべき」という問題意識が政府部内で共有化されるようになったことが背景にある。

#### 1-B) フィンランド政府におけるジェンダー主流化推進体制

- フィンランド政府におけるジェンダー主流化推進について主要な役割を担っている社会・保健省の「ジェンダー平等ユニット」(Gender Equality Unit)は、現在12名の職員で構成されている。
- ジェンダー平等ユニットと他省庁との関係・役割分担については、フィンランド政府ではジェンダー主流化政策は各省庁それぞれの取組として推進・実践されるべきことが基本方針とされていることから、そのような方針のもと、ジェンダー平等ユニットは、研修支援等を通じて各省内の基盤整備をサポートするアドバイザー的な役割を果たしている他、省庁間の交流・意見交換を通じた経験の共有化を促すコーディネーター的役割を果たしている。
- なお、社会・保健省には、ジェンダー主流化政策に関与する組織・部局として、ジェンダー平等ユニットの他、「平等のためのオンブズマン」(Ombudsman for Equality)、「平等委員会」(Equality Board)、及び、「平等評議会」(Council of Equality)がある。
- このうち「平等評議会」は、1972年に設置されたもので、議会で任命された13名の国会議員によって構成される組織である。同評議会は、ジェンダー平等の促進に向けた新たな政策・イニシアティブの発案や、社会的議論の焦点となっている重要なジェンダー問題に関する声明発表など、主に、ジェンダー問題に関する政治的議論の活性化という面で、重要な機能を果たしている。

### 1-C) ジェンダー主流化に係る各省内ワーキング・グループと省庁間会議

- フィンランド政府では、12 省庁の全てにおいて、各省内でのジェンダー主流化の取組に中心的な役割を果たす省内ワーキング・グループ（他の職務との兼任ベースで参加する約 10 名の職員で構成）が設置されている。これら各省のワーキング・グループはまた、月に一回のペースで省庁間会議を開催し、それぞれの取組に関する情報・意見交換を行っている。この省庁間会議は、各省が持ち回りで主催を担当しており、会議の進行方法については 2009 年に社会・保健省がハンドブック（Gender Glasses in Use: A handbook in support of the government ministries' gender equality work ; [原語] Sukupuolisilmäläsit Käytössä: Käsikirja ministeriöiden tasa-arvotyön tueksi)<sup>134</sup>を作成している。ハンドブックでは、ジェンダー影響評価や、ジェンダーの視点を踏まえた法案策定、ジェンダー主流化に関する各省職員への教育・研修等のテーマが、具体的な実施事例（best practice）や実施方法の紹介等も交えつつ、扱われているとの由である。
- このような省庁間会議を定期的で開催することは、他省庁における取組の進捗状況を認識する機会を与えることで、「自分たちの省庁における取組を他省庁より遅れさせてはならない」というある意味での危機感（shame factor）を継続的に刺激し、結果、ジェンダー主流化に取り組む上での各省担当者のモチベーション維持に効果を発揮していると思われる。
- 一方、各省のワーキング・グループに参加する職員は、上述のとおり基本的には他の職務との兼任であり、本来の担当職務との兼ね合いの中で、どの程度の時間をジェンダー主流化推進のために割くべきかについては特にコントロールを行っていない（ジェンダー主流化政策に関する「専属窓口」の設置は推奨されているものの、これも義務化されたものではない）。したがって、ジェンダー主流化政策が全ての省庁において同等レベルで推進・実践されているという訳では必ずしも無く、この点で、全ての省庁を包括的にカバーするようなモニタリングのシステムを如何なる形で構築するかが、今後の課題と考えられている。

### 1-D) 法案策定過程におけるジェンダー主流化の取組

- フィンランドでは、法務省が、民主主義、雇用・仕事環境、子ども、保健など、社会の様々な側面を切り口とした法案影響評価の一環として、ジェンダーの視点に基づく評価も実施すべきとの指針を包括的立場から示しており、これを踏まえて社会・保健省が、法案策定プロセスにおけるジェンダー影響評価に係るガイドラインを策定している。そして各省庁は、これらの指針・ガイドラインを参照しつつ、それぞれ独自の

<sup>134</sup> なお、同マニュアルは、欧州委員会の助成を受けて実施された「Gender Glasses in Use」事業の一環として作成された由である。マニュアル本文は次の URL よりダウンロードが可能：<http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/julkaisu/view/1438518>

形で法案に係るジェンダー影響評価の導入・実践に取り組んでいる。

- 社会・保健省が策定しているガイドラインは、「法案策定業務におけるジェンダー影響評価」(Gender Impact Assessment in Law-Drafting Projects; [原語] Opas sukupuolivaikutusten arvioimiseksi lainsäädäntöhankkeissa (Suvaopasu))と題するものであり、2007年度版が最新のものである。同2007年版は、法律案に係るジェンダー影響評価の意義・目的について以下のとおり述べている：

「ジェンダー主流化」の概念は、全ての法律及び国家予算の策定、並びに、行政府が行う様々なプログラム・プロジェクト及び人事政策に適用されるものである。また、同概念は、中央省庁とこれらに属する部局・組織との間で交わされる業績契約 (performance agreement) においても考慮されるものである。

法律案の策定過程においてジェンダー影響評価を行う意義は、法案が女性／男性に及ぼし得る影響を事前に把握し、もって、法律が実際に適用される際に間接的な性差別効果を生ぜしめないよう確保することにある。

## 2. 平等のためのオンブズマン(The Ombudsman for Equality)

### 2-A) 平等のためのオンブズマンの組織的位置づけ

- 「平等のためのオンブズマン」(The Ombudsman for Equality)は、組織的な位置づけとしては社会・保健省の一部局とされているが、同省が作成している組織概要パンフレット<sup>135</sup>では、「社会・保健省との協働によって、男女平等法の履行監督を行う独立機関 (an independent authority)」と説明されており、その任務遂行のために高い独立性が認められている。
- なお、平等のためのオンブズマンは、以前は社会・保健省の総務局 (Department of Administration) の一組織という位置づけであったが、その独立性をより明確なものとするため、2010年1月に総務局から分離され、同省の事務次官室に直属する位置づけへと改編された。

### 2-B) オンブズマンの職務内容

- 平等のためのオンブズマンに委ねられた職務には、(1) 男女平等法の遵守を監督すること、(2) 助言・相談を通じて男女平等法の法意を促進すること、(3) 男女平等

<sup>135</sup> Ministry of Social Affairs and Health. Promoting gender equality in Finland: Gender Equality Unit, Ombudsman for Equality, Equality Board, Council for Gender Equality (Equality Brochures 2005:I eng).

法及びその適用に関する情報を提供すること、及び、(4) 社会全般における男女平等法の実施をモニタリングすること、などが含まれる。また、オンブズマンは、平等法違反の疑いに係る申立てに応じて、法違反の有無についてオンブズマンとしての見解を発出したり、あるいは、平等法違反者に対して是正措置を勧告したりする権限も認められている。ただし、オンブズマンの勧告は法的拘束力を伴うものではない。

- 平等法違反に関してオンブズマンが年間に扱う案件は、電話相談も含めると約 1,000 件であり、内容としては、採用プロセスでの差別に関する苦情申立て（2009 年は約 40 件）や、男女平等法が定める従業員の男女構成比規定（quota）に係るオンブズマン意見の発出案件（2009 年中には 23 件の意見を発出）などが多い。また最近は、一定の民間企業と政府機関に策定が義務付けられている「ジェンダー平等計画」（Gender Equality Plan）の策定支援が、オンブズマンの業務の重要な部分を占めている。
- 平等のためのオンブズマンに寄せられる案件（苦情申立・電話相談等）の大半は、個人からの申立てによるものであり、そのうち公務員からの申立て案件は約 4 割程度を占めている。

## 2-C) 政府のジェンダー主流化政策へのオンブズマンの関わり

- 政府機関によるジェンダー主流化の促進・実践義務は、男女平等法の第 4 条に規定されており<sup>136</sup>、その法意に鑑みれば、例えば各省庁の予算案・法案策定プロセスにおいて、ジェンダー影響評価の実施等、ジェンダー主流化のための取組が十分に行われているかについて監視・勧告することも、オンブズマンに委ねられた権限に含まれていると解釈することは可能である。しかしながら、各省庁に義務がある取組を明確に定義するには平等法第 4 条の規定振りは一般的に過ぎることもあり、実際にオンブズマンが各省庁のジェンダー主流化取組について監視・勧告を行う、ということは、現状は実行されていない。

---

<sup>136</sup> ジェンダー平等の促進に係る政府機関の義務を定める法第 4 条の第 1 項は、「政府機関は、その活動の全てにおいて、意図的且つ体系的に、女性・男性間の平等を促進しなければならない、また、様々な課題について行われる準備的作業と意思決定において男女平等が促進されるよう確保するための行政・業務慣行を構築・確立しなければならない」旨を定めており、同規定が、政府機関のジェンダー主流化義務に係る根拠規定とされている。

### 3. 財務省 予算局(Ministry of Finance, Budget Department)

#### 3-A) ジェンダー予算の導入・実践の取組経緯と課題

- フィンランド政府では、2007年より、予算書の序文（preamble）において、ジェンダーに重要な影響を与え得るプロジェクトの概要説明を記載することが各省庁の義務として課せられるようになった。なお、同義務に基づく説明対象とすべきプロジェクト件数については、各省庁の任意に委ねられた。これは、そもそもこのような義務を設けたことの意義・目的が、各省の自主性・主体性を尊重しつつ、「ジェンダー主流化」という新しい概念を意識してプロジェクト形成に取り組むようなモチベーションを与えることにあったからである。
- 上記義務を各省庁に課すようになった当初の課題は、「『ジェンダー主流化』とはそもそもどのような取組を意味しているのか」という点を、正確に、各省庁に理解させる、ということであった。これについては、「政府機関が幅広くジェンダー予算の導入・実践に取り組むことで、男性・女性がもつ潜在能力を均等に活用できる社会・経済環境の整備が進み、もって、フィンランドの経済成長を促進する効果が得られる」というように、ジェンダー主流化による経済効果に焦点を当てた説明・説得を行ったことが有効であった。
- また、自分（Päivi Valkama 氏）や社会・保健省ジェンダー平等ユニットの Hanna Onwen-Huma 氏のように、各省とのネットワークを通じてジェンダー主流化のための基盤整備を進めることのできるキー・パーソンの存在が、ジェンダー予算について各省の協力を獲得する上で極めて重要であった。自分は、各省でジェンダー問題に携わっている人々にコンタクトをとって、ジェンダー主流化に関する各省ワーキング・グループの組成を働きかけ、2008年頃には各省ワーキング・グループのネットワーク化（社会・保健省へのヒアリングで指摘のあった省庁間会議）の実現に至った。一方、社会・保健省の Hanna Onwen-Huma 氏は、各省に対して研修支援の受け入れを働きかけ、予算編成に携わる職員等を対象として「ジェンダー主流化」概念の正しい内容や、それを踏まえた予算編成プロセスの在り方（ジェンダー影響評価の実施等）についての理解・スキルの普及に奔走した。
- なお、ジェンダー主流化に関する上記の省庁間会議は現在、如何なる切り口からジェンダー分析を行って予算書序文に記述するかのアイデアを関係職員間で交換・共有化する場として有効に機能しており、その効果もあって、予算書序文での記述内容も、省庁間で多少の濃淡はありながら全般的には充実度が増しつつあるとのことである。

## 4. フィンランド統計局(Finland Statistics)

### 4-A) フィンランド統計局の組織概要

- フィンランド統計局 (Statistics Finland) は、1865 年に設立された機関であり、財務省の管轄下に属している。2009 年末現在の職員数 (非常勤の調査員を含む) は 1,020 名である。
- 統計局を構成する部局としては、人口統計部 (Population Statistics ; 職員数 85 名)、社会統計部 (Social Statistics ; 93 名)、価格・賃金部 (Prices and Wages ; 59 名)、経済統計部 (Economic Statistics ; 66 名)、事業動向部 (Business Trends ; 89 名)、産業構造部 (Business Structures ; 78 名) などがあるが、そのうち、ジェンダー関係の統計収集・整理で中心的な役割を果たしているのが人口統計部である。
- フィンランドにおいて、性別での統計収集・整理は、特に法律で義務化されたものではなく、ジェンダー平等の推進・達成が重要な政策課題として認識されてきた中で、ある意味で自然と取組が進められてきたものである。

### 4-B) フィンランド統計局と各省庁の協力関係

- 統計局は、ジェンダー政策の策定・実施に関与している社会・保健省のジェンダー平等部 (Gender Equality Unit) や、平等のためのオンブズマン (Ombudsman for Equality) との間では、緊密な協働関係を有しており、日常的なレベルでジェンダー関連統計の収集・整理等について相談を受けるなどしている。
- 一方、フィンランド政府によるジェンダー主流化に向けた取組との関係において、統計局は、関係省庁で構成・運営されている省庁間会議には参画していないが、各省庁の担当者からの要請に応じ、ジェンダー影響評価等のために必要とされる統計データの提供等は行っている。
- また統計局は、社会・保健省等の関係各省に所属している統計官や、大学教授・研究者等の有識者など 15 名のメンバーから成る専門家グループ (expert group) を組成し、年に 2 回、ジェンダー統計資料の編纂方針に関するアイデア出しを目的とした会議を行っている。



## 5. Prof. Liisa Horelli (Alto University, Center for Urban and Regional Studies)

### 5-A) フィンランドにおけるジェンダー主流化の取組の経緯

- フィンランドにおけるジェンダー主流化のための取組は、北欧理事会のもとでのジェンダー予算導入に向けた国際プロジェクトの一環として始められたものである。当初は先ず、一つのテーマに焦点を当てて試行するという事で、「若年者とジェンダー」にテーマ設定し、社会・保健省のリーダーシップのもと、農業省・外務省・教育省・環境省・労働省が参加する共同プロジェクトとして開始した。
- 取組を開始した当初は、ジェンダー主流化の実践に対する姿勢は省庁によって濃淡があり、社会・保健省や労働省は積極的な姿勢を当初から示していた一方で、農業省などはどちらかというと消極的であった。
- そのような中、政府全般にわたってジェンダー主流化を浸透させる上では、政府上位レベルによる強い政治的リーダーシップ/コミットメントの提示が非常に重要であった。具体的には、各省内の職場における男女平等の促進状況を把握・評価するためのツールとして開発された「職場環境評価シート」(Personnel Account)の導入を各省庁に義務付けようとした際、当時の官房長官がこのツールの導入について強いリーダーシップを発揮して、各省の事務レベルが記入した評価シートについて、事務次官と大統領による決裁を経由させるシステムを構築した。このような政治的リーダーシップの発揮が強いインセンティブとして機能し、ジェンダー主流化への各省の取組が一般的により真摯なものとなったと言える。

# ノルウェー

---

## 1. Ms. Karin Hovde(The KUN Centre for Gender Equality)

### 1－A) Fredrikkes Hage の概要

- Fredrikkes Hage (Center of Information on Gender Equality)は、ノルウェー政府からの委託を受け、2003年から3年間にわたり、中央省庁におけるジェンダー予算の取組状況をフォロー・評価するプロジェクトを実施した。ノルウェー政府においては、上記プロジェクトに先立つ2001年から、子ども・平等・社会省の主導のもと、予算策定プロセスにおけるジェンダー主流化（所謂「ジェンダー予算」）の取組が開始されていたが、Fredrikkes Hage が実施したプロジェクトでは、2001年以降の取組経緯の中で、各省庁がジェンダー予算の実践上で如何なる問題を抱えているか、担当部局に対してヒアリング調査を行い、それを踏まえて実践状況に関する評価と今後の取組改善に向けた提言を行った。

### 1－B) ジェンダー予算への取組開始当初の課題

- 2001年に始まったジェンダー予算のための取組の中で、多くの省庁が直面していた最も重要な課題は、各省予算との関連においてジェンダー平等に係る政策目標を如何に設定・定義すべきか、という点であった。各政策分野において、「ジェンダー平等」に関する具体的な目標を如何なる切り口／視点から設定・定義するかは多様であり得るものである（例えば、職業訓練政策に関して言えば、訓練サービスの受給者に占める男女の割合の均等化、というように「代表性」(representation)の視点からの目標を設定することも可能であるし、更に踏み込んで、訓練サービスの提供効果としての女性の社会・経済的地位の向上、というように「アウトカム」の面からの目標設定も可能である。)。しかしながら、ジェンダー予算への取組開始当初は、それぞれの政策分野におけるジェンダー関連目標をどの程度まで踏み込んで設定・定義すべきかについて、明確な共通認識・コンセンサスが醸成されていなかった。また、それ以前の問題として、各省庁が主管する政策分野の特性によっては、当該分野に密接に関連するようなジェンダー問題を明確に認識・特定することに困難を抱えているようなケース（例えば財務省、エネルギー省、環境省等）もあった。

### 1－C) Fredrikkes Hage プロジェクトの成果

- Fredrikkes Hage は、上記の評価プロジェクトの結果を踏まえた提言として、ジェンダ

一予算の実践を政府全般にわたって定着させるためには、子ども・平等・社会省が単独でイニシアティブを執るよりも、予算策定を主管する財務省からの密接な協力を得ることが効果的である旨提言を行った。

- この提言を受け、政府全般においてジェンダー予算を実践すべき旨の指示が、予算策定を主管する財務大臣によって示された他、各省レベルにおいても、ジェンダー主流化に関する省庁間会議（子ども・平等・社会省が主催）に事務次官等の高官レベルが継続的に出席するようになるなど、強力な政治的リーダーシップ／コミットメントを伴ったジェンダー予算推進体制が構築されるに至った。
- このような高級官僚レベルにおけるリーダーシップ／コミットメントのもと、各省内の現業部門においても、各々が主管する政策プログラム／プロジェクトへの予算確保のためにも、（積極的であるか否かには関わらず）ジェンダー予算への取組が真剣に進められるようになった。その表れとして、例えば、ジェンダー予算に関する研修・セミナーの受入ニーズが、各省の予算担当部門以外の現場部門からも示されるようになった。
- 当初、主管の政策分野に関連するジェンダー問題を認識・特定化することに困難を抱えていた環境省もその一つであり、同省の職員を対象として **Fredrikkes Hage** がジェンダー予算に関するセミナーを行った。セミナーには、同省の研究部門や博物館部門、遺産保存関係の部門など、多様な現業部門担当者が参加し、グループ・ディスカッションを通じて、それぞれの担当分野に「ジェンダー平等」というテーマがどのような関わりを有しているのか、それを踏まえた場合、各分野で達成すべき「ジェンダー目標」は何であり、そのためには如何なる方策を採ることが効果的であるかにつき議論を行った。このように、現場の担当者レベルにおいて、それぞれが携わっている政策分野に関連する「ジェンダー問題」「ジェンダー目標」を議論することは、ジェンダー予算の取組を定着させるうえで極めて重要なプロセスである。

#### 1-D) ジェンダー影響評価の手法論

- The KUN Centre for Gender Equality で最も頻繁に活用されている手法は「3R 法」(Representation, Resource Allocation, Reasons) であり、これは、国連機関等で提案されている評価手法よりも習得・活用がし易い実践的 (practical) なものである。3R 法の長所としては、その他、定量データをベースとして状況を明確に示し易いため、所謂アクション・リサーチの手法として適用し易い、ということが挙げられる。一方、短所としては、定量データでは示すことのできない、定性的な課題（サービスの「質」等に係る課題）を見落とし易い、という点が挙げられる。
- 如何なる影響評価手法を採用する場合であっても、当該手法に備わる長所・短所を十分に把握・認識した上で、他の手法を部分的に併用して短所を補う（例えば、3R 手法

を採用する場合は、アンケートやヒアリング調査を並行して行い、定性的情報を補足する)ことが重要である。

## 2. ノルウェー統計局(Statistics Norway)

### 2-A) 「ジェンダー専門調整官」ポストの役割と設置に至る背景

- ノルウェー統計局 (Statistics Norway) は、世界でも珍しい、リサーチ部門を擁する統計局であり、男女平等/ジェンダー問題をテーマとしたリサーチ・プロジェクトも行われている。
- ノルウェー統計局は 2003 年、局内に「ジェンダー専門調整官」(Special Gender Equality Coordinator) というポストを設置した。同調整官の主な役割は、ジェンダー問題に関連のあるデータを総合的に整理し、政府の政策立案に際する参照資料等として使える形にすること(すなわち、ジェンダー平等の現況をデータから把握できるような形で、整理・分析を行うこと)、とされている。
- なお、この「ジェンダー専門調整官」が設置されるに至った背景には、当時行われていた北欧理事会プロジェクト (Nordic Project) での経験があるといわれている。すなわち、ノルウェーでは古くから性別を一つの分類軸として国勢調査データの登録が行われていたものの、2003 年当時、ジェンダー関連の統計データを一般国民にも分かり易い形で整理・編纂するという取組においては、同じく北欧理事会の加盟国であるフィンランドの方が充実しており、そのような隣国の先進的取組にも倣って、ジェンダー関連統計の整理とそれを活用した調査・分析をより一層強化すべき、という認識が、北欧理事会プロジェクトでの経験を経て強まった、とのことである。

### 2-B) 統計局で整備されているジェンダー関連統計資料

- ノルウェー国内におけるジェンダー問題の現状把握に資する目的で統計局が整備している統計資料の一つとしては、教育・賃金・収入・育休取得・管理職ポストの構成など 12 個の指標から成るジェンダー・インデックス ([原語] Kvinner og menn – likt og ulikt) がある。このインデックスは、全国 430 の地方自治体で実施されている国勢調査<sup>137</sup>のデータをベースとして編纂されたものであり、ジェンダー平等の現状を地方自治体間で比較することも可能な形態となっている。
- その他、2005 年と 2007 年には、子ども・平等・社会省からの委託を受け、同省の予

<sup>137</sup> 国勢調査の実施・報告は各自治体の義務とされており、どれほど小規模であっても、全ての自治体でこのような統計データの収集が行われている、とのことである。

算文書の附録 (attachment) である「経済資源の男女間分配の実態：収入・雇用・時間利用」〔原語〕Fordelingen av økonomiske ressurser mellom kvinner og menn: Inntekt, sysselsetting og tidsbruk) と題する報告書を作成した。

## 2 - C) 統計局と各省庁との関係

- ノルウェー統計局の独立性は高く、上記した報告書の作成を子ども・平等・社会省から委託を受けた際も競争入札への応札を通じて受託するに至ったとの事実が示す通り、統計局と中央政府省庁との関係は、省庁側の意向が圧力として統計局にかからないような仕組みをベースとして成り立っている。
- 他方、そのような関係性をベースとしつつも、特にジェンダー関連統計の整備という面では、統計局・省庁間の協力は密に行われており、「ジェンダー専門調整官」に係る人件費の一部が子ども・平等・社会省によってカバーされていることをはじめ、ジェンダー関連統計データの収集・整理の在り方についても、子ども・平等・社会省の側から統計局に対して提言・要望・依頼が寄せられることもある。

## 3. 子ども・平等・社会省 家族・平等局 (Ministry of Children, Equality and Social Inclusion, Department of Family Affairs and Equality)

### 3 - A) 政府内におけるジェンダー主流化促進に関する法規定

- ノルウェーでは、1978年に制定された「ジェンダー平等法」のセクション 1 a (Gender Equality Act of 1978, Section 1a) により、全ての公的機関は、社会のあらゆる分野においてジェンダー平等を促進するため、積極的・集中的・体系的な取組を行わなければならない旨が定められている。同規定は、ジェンダー問題に敏感な心構えを政府機関関係者に持たせる上で、実務上、極めて重要な役割を果たしているとともに、予算も含む全政策分野において「ジェンダー主流化」に取り組むことを各省庁に義務付ける根拠規定となっている。

### 3 - B) 「ジェンダー予算」の導入・実践に至る経緯

- 子ども・平等・社会省では、2001年から2005年にかけて、ジェンダー予算の実践を全ての省庁に義務付けるための体制整備を進めたが、その過程で特に大きな課題となったのは、政府予算を主管する財務省に対してジェンダー予算実践の必要性を如何に説得するか、ということであった。財務省側は、ジェンダー予算を新たに義務付けることは既に相当程度に複雑な予算策定プロセスを更に複雑化させるのではないかと

懸念していたために、導入に消極的な姿勢が強かった。結果、その説得のためには約5年程度の歳月を要したが、最終的に財務省側を説得することに成功した秘訣は、「ジェンダー予算の実践は、社会に存在する多様な才能・能力を活用する一助となって経済成長効果を発揮する」、というように、ジェンダー予算の経済性を理論的に説明し続けたことであった。

### 3-C) 「ジェンダー予算」の導入・実践に係る現状評価

- 子ども・平等・社会省は、2005年、政府予算プロセスのジェンダー主流化に向けた取組を評価するための3ヵ年事業に着手した(Statskonsultへの委託事業)。同評価事業は、2006年から2009年の3ヵ年度にわたる取組の進捗状況と成果を把握・評価することを目的とするものであり、対象各年度につき、各省庁が策定した予算書においてジェンダーの視点がどのように取り入れられているかが精査された他、その背景にある省内での取組を把握するためのアンケート・インタビュー調査やワークショップ等も行われた。
- 2009年に取りまとめられた評価結果報告書<sup>138</sup>によれば、各省庁の予算書におけるジェンダー関連の記述量は、3ヵ年を通じて相当程度に厚みを増しており、また、大半の省庁の予算書では、ジェンダーの視点がより明確に記述されるようになった(ジェンダー問題に強いフォーカスが置かれるようになった)、と評価されている。一方、幾つかの省庁では、真剣な取組が進められてはいるものの、依然、当該省庁の主管政策分野との関連でジェンダー平等に係る目標を定義することに困難を抱えているケースもある、との指摘がなされている。
- また、ジェンダー問題の取上げ方にみられる各省庁の特徴に関して、同報告書は、福祉政策に関与している省庁や、補助金プログラムを多く主管している省庁では、当該政策分野との関連で非常に明確な形でジェンダー問題が取り上げられているケースが多く、他方、産業政策に関与する省庁の予算書においては、ジェンダーの視点は主に、主管産業部門における女性雇用の促進という形で議論されるケースが多い、と分析している。
- なお、同報告書は、ジェンダー予算の今後の進め方に係る課題として、「予算編成に関わる作業においては、経済的な政策手段に焦点が置かれがちとなるが、これは、(ジェンダー予算という取組との関連では)国が扱う政策領域の多くにおいて、適切な議論の進め方ではなく、また、細目重視型の議論に陥る可能性がある。したがって、(ジェンダー予算の取組を進める際には)予算案の策定という作業は、政策目標を達成するために重要な計画・活動に関する説明を立法府に対して行うための手段である、と

<sup>138</sup> Ministry of Children, Equality and Social Inclusion. On the trail of a gender perspective: Integrating a gender perspective in budgeting. (原語: På sporet av kjønnspektivet)

いう点を明確に認識しておくことが重要である」と述べている。

#### 4. 平等・差別撤廃オンブッド(Equality and anti-Discrimination Ombud)

##### 4-A) ジェンダー主流化に対する社会全般的なコミットメントの背景

- ノルウェーでは、ジェンダー平等の促進策に関する計画を策定し、その実施状況について毎年報告することが、民間企業・公的機関の双方に義務付けられており、平等・差別撤廃オンブッドは、それら報告書に対するモニタリング機能を担っている。具体的には、提出された報告書から一定件数を任意に選定の上、記載内容がジェンダー平等法を遵守したものとなっているか否かをチェックし、問題が発見された場合には当該企業・機関に対して事情聴取・勧告を行う（ただし、勧告には法的拘束力はない）。
- 上記のように、ジェンダー平等計画の策定・報告義務が、モニタリング・システムを伴う形で各企業・機関に対して課せられていることが、社会の諸領域において『ジェンダー主流化』を实践すべきであるというノルウェーの国民意識を醸成する上で、極めて有効な役割を果たしている。

#### 5. Ms. Linda Marie Rustad(Committee for Gender Balance in Research)

##### 5-A) ノルウェー政府によるジェンダー主流化の取組に関する課題認識

- ノルウェー政府では、各省レベルで予算に対するジェンダー影響評価を行う体制となっているが、本来は、省庁より下位の機関 (institution) レベルでの予算使途について、ジェンダー影響評価を行う方が適切であると考えている。すなわち、ノルウェーでは、各省より割当てを受ける予算の使途について機関の裁量が相当程度に認められており、したがって、各省予算のレベルでは、最終的には機関レベルで実施される個別のプログラム/プロジェクト等について具体的にどの程度の予算配分がなされるかについては明確なイヤーマークがされていない。そのような予算システムの在り方に鑑みした場合、政府予算に係るジェンダー主流化をより実質的な形で実践するためには、各省レベルのみならず、各省の管轄下にある機関に対しても、当該機関予算に関するジェンダー影響評価の導入・実施を求める必要があると考えている。





## 主要参考文献

対象国	文献名	発行年	ソース
デンマーク	Annual Report 2008/ Perspective and Action Plan for 2009	2009 年	ジェンダー平等省
	The Danish Inter-Ministerial Gender Mainstreaming Project Action Plan 2007-2011	2007 年	ジェンダー平等省
	北欧のジェンダー政策の現状・課題 -デンマークの子育て支援とジェンダー平等	2009 年	大塚陽子
フィンランド	Striving Gender Equality in Finland	2006 年	社会保健省
	Gender Equality Barometer	2008 年	社会保健省
	Men and Gender Equality Policy in Finland	2007 年	社会保健省
	Gender Equality in Finland	2008 年	社会保健省
	Promoting Equality	2009 年	平等オンブズマン
	Gender Equality (ウェブサイト) <a href="http://www.stm.fi/en/gender_equality">http://www.stm.fi/en/gender_equality</a>	-	社会保健省
アイスランド	Act on Equal Status and Equal Rights of Woman and Man	2008 年	社会問題・社会保障省
	Gender Equality (ウェブサイト) <a href="http://eng.felagsmalaraduneyti.is/departments/gender-equality/">http://eng.felagsmalaraduneyti.is/departments/gender-equality/</a>	-	社会問題・社会保障省
ノルウェー	Gender Equality –Objectives, Strategy and Measurement for Ensuring Gender Equality	2009 年	子ども・平等・社会省
	Gender Equality and Gender Perspective in Research –Policy 2007-2012	2009 年	ノルウェー研究審議会
	Guide to Gender Equality Assessment and Discussion in Ministry Budget Propositions	2007 年	子ども・平等・社会省
	Woman and Men in Norway	2010 年	ノルウェー統計局
	Gender in Norway (ウェブサイト) <a href="http://www.gender.no/">http://www.gender.no/</a>	-	(国内関連省庁)
	ノルウェーにおける男女平等政策	2010 年	在ノルウェー 日本国大使館
スウェーデン	Gender Equality in Public Services –Some Useful Advice on Gender Mainstreaming	2007 年	スウェーデン ジェンダー 主流化支援会議
	Gender Mainstreaming Manual –A Book of Practical Methods from the Swedish Gender Mainstreaming Committee (JämStöd)	2007 年	スウェーデン ジェンダー 主流化支援会議
	Equal Rights Opportunities Regardless of Sexual Orientation or Transgender Identity or Expression	2010 年	統合融和・男女共同参 画担当省
	Gender Equality in the Labour Market and the Business Sector	2009 年	統合融和・男女共同参 画担当省

対象国	文献名	発行年	ソース
共通	Now It's about the Money –Mainstreaming a Gender Equality Perspective into Nordic National Budget/ Country Reports	2006年	北欧理事会
	Focus on Gender –Working Toward an Equal Society (Nordic Gender Equality Co-operation Programme 2006-2010)	2006年	北欧理事会
	Gender Equality –the Nordic Way	2010年	北欧理事会
	Projects Seen from a Gender and Equality Perspective –Guidance Notes for Project Owners Submitting Funding Applications	2005年	北欧理事会
	Gender Mainstreaming in the EU Member States –Progress, Obstacles and Experiences at Government Level	2007年	スウェーデン統合融和・男女共同参画担当省/EC
	Beijing + 15: The Platform for Action and the European Union –Report from the Swedish Presidency of the Council of the European Union	2009年	EC
	A guide to Gender Impact Assessment	-	EC
	(Factsheet) Gender Mainstreaming –Action undertaken by the Council of Europe	2009年	欧州評議会 ジェンダー平等局
	Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation	2005年	EC