

第3章 韓国

I. 調査編

1. 男女共同参画社会を形成するための取組

(1) 男女共同参画に関する基本法制

① 1995年 女性発展基本法

「憲法」における男女平等理念を実現するため、国家と自治体の責務に関する基本的な事項を規定することで、政治、経済、社会、文化のすべての分野で男女平等を促進し、女性の参画を促進することを目的とする。1995年に制定され、1996年7月1日から施行されており、2008年までに11回の改正が行われた。

男女発展基本法の主な内容は以下のとおりである。

- 女性参画が低い分野に対する「暫定的な優遇措置」の導入による女性の参画促進
- 女性政策の体系的で有機的な推進のための「女性政策基本計画」の策定を義務化
- 女性に対する差別を是正するための「性差別改善委員会」の設置・運営
- 女性発展のための事業などの支援のため「女性発展基金」の設置・運営
- 男女平等促進に対する国民の認識向上のための「女性週間(毎年7月1日～7日)」指定・イベント実施

② 2008年 経歴断絶女性等の経済活動促進法

妊娠・出産・育児や、家族構成員のケアなどを理由に離職した女性や、経済活動をしたことはないが就職を希望する女性(以下「経歴断絶女性」)の経済活動を促進するために、総合的な施策の策定及び必要な行政的・財政的な支援を行うことを目的とする。2008年6月5日に制定され、2008年12月6日から施行されている(2010年1月18日一部改正)。

同法律では、女性家族部と労働部が共同で、5年ごとに経歴断絶女性等の経済活動促進に関する基本計画(以下「経歴断絶女性等の経済活動促進基本計画」)を策定することを規定している。基本計画には以下の内容が含まれる。

- 経歴断絶女性等の現況と展望
- 経歴断絶女性等の経済活動促進に関する主要施策
- その他経歴断絶女性等の経済活動促進に関連して大統領令で定めた事項

さらに、女性家族部と労働部は同法に従い、以下の事項を実施することとなっている。

- 経歴断絶女性等の経済活動実態調査
- 経歴断絶女性に適合する仕事創出の支援

- 経歴断絶女性の進出が有望な職種の選定及びその職種への支援²¹
- 職業教育・訓練
- インターンの就職支援
- 経歴断絶の予防
- 経歴断絶女性支援センターの指定

③ 女性政策基本計画

健全な家庭の実現と国家及び社会の発展に男女が共同で参画し、責任を分担する社会システムを構築するための政府の総合計画である。同計画において、国家の女性政策の目標となる基本方針を提示し、これを効率的に達成するための政策課題と推進計画が掲げられている。中央政府とともに地方自治体も同計画によって年度別に施行計画を策定し、運用している。主な内容には以下が含まれる。

- 法・制度及び慣行の改革と政治的意思決定への女性の参画の拡大
- 女性雇用の促進及び安定のための支援強化
 - ・ 「女性企業支援に関する法律」の制定（1999年）
 - ・ 「労働基準法」、「男女雇用平等法」、「雇用保険法」を改定し、出産休暇を90日に拡大し、育児休業給与の支給の実施（2001年）
- 女性の競争力向上のための教育体制の確立
- 多様な女性・家庭福祉サービスの拡充・強化
 - ・ 国民年金法を改定し、配偶者の年金分割需給権を認める（1998年）
- 政策での男女平等観点の統合
 - ・ 女性政策の総括・調整機能の強化：国務総理傘下の女性政策調整会議を構成し、45ヵ所の中央行政機関に女性政策責任官を指定・運営
 - ・ 政策の性別影響評価の実施（2005年）
- 各分野における意思決定過程への女性の参画の拡大
 - ・ 女性管理者任用拡大5ヵ年計画及び、男女平等採用目標制度の推進
 - ・ 国公立大学での女性教授採用目標制度²²の施行のため、教育公務員法の改定（2003年）
 - ・ 軍・警察分野での女性進出拡大
- 女性人的資源の開発と活用
 - ・ 女性科学技術者の人材養成及び活用のため、「女性科学人材育成及び支援に関する法律施行令」を制定し、女性科学技術人材育成委員会を設置（2003年）、女性科学

²¹ 女性の進出が有望な職種は法律では定めてない。ただし、経歴断絶女性の就職を支援する「女性再就職支援センター」では、センターに開設されている教育訓練プログラムに対する受講者のニーズ調査（アンケート調査）、モデル地域での新たな教育訓練プログラムなどを通じて、経歴断絶女性の進出が有望な職種を決め、それに対応するよう、教育訓練プログラムを開発・更新している。

²² 内閣府「諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査—ドイツ共和国・フランス共和国・大韓民国・フィリピン共和国」（平成20年3月）P.135、136

技術者の採用目標制度を国公立研究機関及び政府投資機関研究所など公共部門に導入

- 男女雇用平等と女性の経済活動への参画の拡大
 - ・ 女性雇用による雇用主の負担を縮小し、中小企業労働者の産前休暇制度導入を促進するため、優先支援対象企業を拡大
 - ・ 保育に対する公共投資の拡大、保育予算の拡大、良質の保育サービス提供のための保育施設評価認証制度の導入、保育士の資格管理体系の導入のため、「乳幼児保育法」の改正（2004年）
- 女性に対する暴力の予防及び人権保護の強化
 - ・ 家庭内暴力の被害者に対する保護強化及び社会復帰支援
- 男女が平等な家族政策の基盤構築
 - ・ 「健康家庭基本法」の制定（2005年）、国務総理傘下「中央健康家庭政策委員会」による健康家庭基本計画及び主要施策の検討、健康家庭支援センターの設置・運営

現行の女性政策基本計画は第3次であり、政府は第1次（1998年～2002年）、第2次（2003年～2007年）の10年間の女性政策の推進成果と、変化する社会情勢を反映し、第3次女性政策基本計画を策定した。第3次女性政策基本計画では、「実質的に持続可能な男女平等社会の実現」を目的としており、この基本計画で設定している三大課題は①女性人材の活用、②女性権益の保護、③平等政策推進のための基盤強化である。政策課題別の2008年の推進成果を図表3-1に示す。

図表 3-1 女性政策基本計画の政策課題別の推進状況（2008年）²³

<p>① 女性人材活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「経歴断絶女性等の経済活動促進法」の制定（2008年12月）。 ・ 「女性就職支援本部」を新たに3カ所追加設置し、運営。また、「女性再就職支援センター」を3カ所運営。 ・ 「第2次女性科学技術者材育成・支援施策」の策定・実施など女性専門職の養成を推進。 <ul style="list-style-type: none"> －女性科学技術者のキャリア開発支援（2,219名）、文化芸術・文化産業分野の人材（男女別）の実態調査データベースの構築、女性農業従事者のリーダーシップ教育（3,150名）などの実施。 ・ 中央政府の4級以上及び地方自治体の女性管理職の拡大のための5カ年計画の施行。 <ul style="list-style-type: none"> －中央政府の4級以上の女性管理者の比率は2008年12月現在6.1%で、課長以上の管理職に女性がいる中央政府機関は39機関中35機関（90%） ・ 子供ケアサービスの拡大及び保育・教育サービスの拡充。差別保育料の支援（591千名）、5歳児童への無償保育料支援（123千名）、終日幼稚園運営の拡大（7487カ所）。育児勤務時間短縮制度の導入、育児休職の分割使用、育児休職対象の子供の範囲の拡大。 ・ 家族親和企業支援のための制度的な基盤構築 <ul style="list-style-type: none"> －家族親和企業の認証制度導入、家族親和コンサルティング及び教育の実施、法定残業時間の限度を超える可能性が高い企業の指導・監督（627カ所） <p>② 女性の権益の保護</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「緊急福祉支援法の施行令及び施行規則」の改定（2008年1月） ・ 母子家庭に対する養育費用の支援拡大（2007年：7歳まで→2008年：8歳まで） ・ DV被害者の保護及び支援の拡大 ・ 多文化家族（外国人と結婚した家族を意味する）に対する総合支援、女性移住労働者の支援 ・ <p>③ 平等政策の推進基盤の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 性別影響評価指標及び分析ツールの開発（2008年6月～12月）、性別影響評価団の構成・運営など性別影響評価の実効性の確保 ・ ジェンダー予算（Gender Responsive Budget）の構成及びモデル事業の実施（2008年4月～12月、25機関の105事業） ・ 女性団体共同事業の推進（7分野の122事業）、ボランティア統合情報管理システム構築（登録女性ボランティア2,506,464名）、女子大生活動支援プログラムの支援（29校、81サークル） ・ グローバルネットワークの強化のための国際会議への参加、「世界一民族女性ネットワーク」の開催など女性国際協力の拡大

④ 女性人材開発総合計画

韓国では、少子高齢化への対応及びグローバル競争時代における経済・社会の持続可能な均衡発展を達成するため、潜在労働力である女性の労働市場への参入促進が重点課題と認識されている。これを受けて、女性人的資源の効率的な開発及び活動のために女性人材開発総合計画（2006年～2010年）が策定された。同計画の目標は、2010年までに女性経済活動率55%達成、女性就職先を60万件拡大することとし、5大部門の15の

²³女性家族部女性家族部「2008年度女性政策年次報告書」

重点課題と 140 の事業課題から構成されている。2008 年の推進成果は以下のとおりである。

図表 3-2 女性人材開発総合計画の推進状況（2008 年）

- ① 多様な女性就職先の戦略的な拡大
- ・ 国家戦略・地域特性化分野での女性の就職先の拡大のため、ゲーム・映像・デジタル放送・文化コンテンツなどの文化事業分野の専門職養成教育に 2,137 名が参加。
 - ・ 地域特化戦略産業分野での地域社会型の就職支援のための 32 の教育課程の運営（915 名が受講）。
 - ・ 女性科学技術者の採用目標制度の施行結果、99 カ所の対象機関の女性科学技術者の採用比率が 24.6%に達し、優秀女性科学者 164 名、有望女性科学者 69 名を支援。
 - ・ 公共部門での女性参画を促進するため、男女平等採用目標制度を継続し、女性教授及び校長の任用目標制度、政府傘下機関及び公企業に対する積極的な雇用改善措置の適用拡大などを推進。
- ② 女性能力開発及び雇用機会の拡大
- ・ 青少年のための職業体験プログラムの運営、次世代女性科学人の育成のための女子科学技術者支援センター（WISE）の運営、女子学生の工学教育先導大学支援事業などを推進。
 - ・ 女性能力開発及び雇用条件の改善のため、在職労働者トレーニングの女性参加率の引上げ、民間企業での名誉雇用平等監督官の活用、女性農業従事者への支援などを推進。
 - ・ 経歴断絶女性の雇用機会拡大のために多様な教育訓練等の能力開発支援を実施。
- ③ 女性人的資源開発のインフラ拡充
- ・ 高学歴女性及び潜在的な女性人材の能力開発のインフラを強化するため、大学生キャリア開発センター機能の強化。
 - ・ 全国 12 カ所の女子大学生キャリア開発センターで就職支援プログラムを運営し 1,271 名の就職を支援、女子科学技術者支援センター（WISE）を 1 カ所新設
 - ・ 就職連携プログラム構築のため、「女性就職支援本部」の新規設置（3 カ所）、「女性雇用支援センター」を新設（1 カ所）。
 - ・ 女性就職支援関連総合サービス機能の強化のため、Women-Net 及び女性 Work-Net の就職支援機能の強化
- ④ 仕事と家庭の両立の基盤造成
- ・ 親の育児負担を軽減するため、乳幼児保育料の支援拡大、保育施設の拡充などを推進。
 - ・ 中産階級の保育負担緩和のため、0～4 歳の乳幼児保育料の支援拡大、国公立 55 カ所、障害児専門 2 カ所を新設、事業所内の保育教師などの人件費支援要件の緩和などを実施。
 - ・ 仕事と家庭の両立支援制度強化のため、民間企業労働者の育児休職の要件緩和（1 歳未満→3 歳未満）、育児休職者の代替雇用を行った事業所に対する支援金給付（810 事業所の 1,658 名）、「育児期の勤務時間の短縮制度」²の導入、家族親和企業認証制度の審査を実施し、認証マークを付与（14 企業）。
- ⑤ 政策推進体系の整備
- ・ 「経歴断絶女性等の経済活動促進法」の制定、地域女性人材開発活性化などの推進。
 - ・ 政策の男女の公平性確保及び政策の満足度引上げのため、性別影響評価を実施（計 1,531 個の課題）

注

1. 労働法第 24 条で、労働部長官は事業所の男女雇用平等を促進するために、該当事業所所属の労働者のなかで、労使が推薦する者を「名誉雇用平等監督官」に任命することができると規定されている。その業務は、該当事業所の差別および職場内のセクハラが発生した場合の被害労働者に対する相談・助言、該当事業所の雇用平等状態の自律点検、法律違反事項に対する事業主への改善建議、男女雇用制度に対する広報などである。
2. 「男女雇用平等と仕事と家庭の両立支援に関する法律」の 2008 年改正により、「育児期の勤務時間の短縮制度」が導入され、「育児休職」と「育児期の勤務時間の短縮制度」の 2 つ制度を、選択あるいは混合して活用することができるようになった。

⑤ 経歴断絶女性等の経済活動促進基本計画

「経歴断絶女性等の経済活動促進法」（2008年6月制定、同年12月施行）に基づき、女性家族部、労働部は共同で5年ごとに「経歴断絶女性等の経済活動促進基本計画」を策定することが規定されている。

経歴断絶女性等の経済活動促進基本計画の目的は、「女性の労働力の効率的な活用を通じた持続可能な社会実現」であり、政策目標は「2014年まで女性経済活動参加率の60%の達成」としている。基本方針としては、1) 女性の労働市場への再参入与件の改善、2) 経歴断絶女性の規模縮小がある。

図表 3-3 「経歴断絶女性等の経済活動促進基本計画」の基本方針

- | |
|--|
| <p>(1) 女性の労働市場への再参入与件の改善</p> <p>① 経歴断絶女性の就職支援サービスの強化</p> <ul style="list-style-type: none">・ 就職支援機関の機能強化・ 就職連携型のケアサービスの支援・ 起業支援の拡大・ トレーニング、就職機会の拡大・ 雇用福祉の連携強化 <p>② ケア・雇用の連携インフラの構築</p> <ul style="list-style-type: none">・ ケアサービスのインフラ拡充・ 働く女性のための保育政策の再編 <p>(2) 経歴断絶女性の規模縮小</p> <p>① 仕事と家庭の両立のための企業環境の造成</p> <ul style="list-style-type: none">・ 仕事と家庭を両立させるための制度（柔軟な勤務体制、短時間勤務制度等）の拡大に対する支援・ 家族親和企業の文化造成 <p>② 経歴断絶解消のための社会的基盤の構築</p> <ul style="list-style-type: none">・ 仕事と家庭の両立できる家族、地域環境の造成・ 経歴断絶女性に関する定期的な研究・ 経歴断絶女性の体系的支援のための各省庁間の協力体系の構築 |
|--|

⑥ 1999年 女性企業支援に関する法律（女性企業支援法）

女性が所有もしくは経営する企業の活動および女性による起業を支援し、女性の経済活動を高めることを目的とする²⁴。この法律の「女性企業」とは、女性が所有もしくは経営する企業として、大統領令が定めた基準に該当する企業である（第2条「定義」）。同法は、2009年12月30日の一部改正まで、9回改訂されている。

同法は、国及び地方自治体に対し、女性の企業活動及び起業を促進するため、資金・人材・情報・技術などの総合的な支援と、均等な活動機会の確保に向けた努力することを義務付けている（第3条「国及び自治体の責任」）。

例えば、中小企業庁へは、毎年女性の企業活動を促進するための基本計画を策定することが定められたほか、基本計画及び女性企業活動の促進に関する重要事項を審議するための「女性企業促進委員会」を庁内に設置すること、2年ごとに女性企業活動の現況について実態調査を行うことが定められた（第5条「女性企業活動促進に関する基本計画」、第7条「実態調査」）。

公共機関は、物品調達の際に女性企業の製品を区分して調達しなければならないが、また、中小企業庁長は公共機関に対し、女性企業の製品をより多く購買するように要請することが可能である。要請を受けた公共機関はこれを反映すべきとされている（第9条「公共機関の優先購買」）。

また、女性経済人の共同利益の増進と発展、女性企業活動の促進業務を効率的に遂行するために「韓国女性経済人協会」を設立することが定められ、女性による起業と女性企業活動を促進するために、各種情報及び教育・訓練・研修・相談などのサービスを提供する女性企業総合支援センターが設置されることとなった（第13条「韓国女性経済人協会の設立など」、第14条「協会の業務」）。

⑦ 1997年 労働基準法

1953年制定された以降11回改正され、1997年に全面改正された後、2009年まで18回改正された。この法律は常駐する労働者を5人以上雇用しているすべての事業所に適用される。女性労働者及び未成年者に対する主な保護条項は以下のとおりである。

- 弾力的勤務時間制度の適用排除：雇用主は15歳以上18歳未満の労働者及び妊娠中の女性労働者に対しては弾力的勤務時間制度²⁵の適用ができない。
- 危険業務への雇用禁止：妊娠中あるいは出産後1年が経過していない女性及び18歳未満の未成年者を倫理的あるいは健康に対して有害・危険な事業に雇用できない。
- 夜間・休日勤務の禁止：雇用主は妊娠中あるいは出産後1年が経過していない女性

²⁴ 内閣府（2009）「諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査-ドイツ共和国、フランス共和国、大韓民国、フィリピン共和国-（平成20年3月）」

²⁵ 労働基準法第51条（弾力的労働時間制度）では、事業主は2週以内の一定の単位期間を平均して、1週間の労働時間が週40時間を超過しない範囲内で、特定の日に1日8時間の労働時間基準を超過して労働できる。ただし、特定週の労働時間が48時間を超過することはできない。

及び 18 歳未満の未成年者を、午後 10 時から午前 6 時までと休日に労働させることはできない。ただし、労働者からの同意及び労働部長官の認可を得られた場合はこの限りではない。

- 時間外勤務の制限：雇用主は出産後 1 年が経過していない女性に対して、1 日に 2 時間、1 週間に 6 時間、1 年に 150 時間を超過する時間外勤務をさせることはできない。
- 出産前後有給休暇：雇用主は妊娠中の女性に対して、出産前後を通じて 90 日間の保護休暇を付与しなければならない。その際、出産後に 45 日以上休暇が取得できるよう設定しなければならない。
- 育児時間の保障：生まれて 1 年未満の乳幼児をもつ女性労働者から申し入れがあった場合、1 日に 2 回それぞれ 30 分以上の有給授乳時間を与えなければならない。
- 解雇の制限：出産後の女性が労働基準法の規定によって休業した期間とその後の 30 日間は、雇用主はその女性労働者を解雇できない。

◆ 出産前後休暇

労働基準法第 74 条により、妊娠中の女性労働者に対し、労働契約形態とは関係なく、出産前後に 90 日間、有給を付与する出産前後休暇制度が導入された。出産前後休暇制度は強行規定であるため、小規模事業主でも該当女性労働者に付与しなければならない。

また、出産後の休暇が 45 日以上になるように休暇期間を配置することが義務付けられている。出産が予定より遅れ、出産前の休暇期間が 45 日を超過して休暇を使用したとしても、出産後 45 日以上有給休暇を付与しなければならないので、この場合は出産前の 45 日を超過した休暇期間に対しては、無給での処理が可能である。さらに、事業主は妥当な理由がある場合でも、出産前後休暇期間とその後 30 日間は、女性労働者を解雇できない。

雇用保険基金では、出産前後休暇期間中最大 90 日間の給与を使用者に対して支援する。政府が重点的に支援を行う優先支援対象企業（その多くは小規模の中小企業）の場合、出産前後休暇の 90 日分に対する給与を、雇用保険から最大 405 万ウォンまで支援し、大企業の場合、出産前後休暇の 30 日分に対する給与を、雇用保険から最大 135 万ウォンまで支援している。

出産前後休暇給与は、休暇開始日の賃金額を基準にして支給するが、優先支援対象企業の勤務者の賃金が雇用保険で支援する金額より高い場合、最初の 60 日分に対してその差額を事業主が支給する義務がある。また、出産前後休暇を終えて復職する女性に対しては、休暇前と同等な職務を付与する必要があり、これは育児休職と同様である。

⑧ 1987年 男女雇用平等と仕事と家庭の両立支援に関する法律（旧男女雇用平等法）

男女への平等な機会と待遇の保障、母性保護及び女性雇用の促進を通じて男女雇用平等を実現するとともに、労働者の仕事と家庭の両立を支援することで、国民生活の質を向上することを目的とする法律である。1987年「男女雇用平等法」が制定されて以降、2010年まで11回改正され、2007年の改正からは、名称が「男女雇用平等法」から「男女雇用平等と仕事と家庭の両立支援に関する法律」に変更された。

2007年の第8回の改正では、仕事と家庭との両立の支援のために、以下の制度が改正・新設された。

◆配偶者の出産休暇

配偶者が出産した場合、出産後に3日間の休暇申請を可能とする制度であり、企業側からの自発的な導入・運営であった配偶者の出産休暇制度を、2007年の第8回改正により法的に制度化した（2008年6月施行）。労働者の配偶者の出産日から30日以内に請求・使用が可能であり、事業主は3日間の無給休暇を与えることとする。

◆育児休職制度

育児休職制度は、3歳未満の乳幼児を持つ労働者がその育児のために1年間を上限に休職できる制度であり、休職期間中には定額の育児休職給与が支給される。

2007年の第8回改正では、育児休職申請要件を緩和し、育児休職対象の子どもの年齢を1歳から3歳に引き上げた（ただし、2007年12月31日以前出生した子どもは1歳を上限とする）²⁶。これは、育児休職の活用度を向上させるとともに女性労働者の経歴断絶を防止する目的である。従前の育児休職の場合、子どもの年齢が1歳を超えた場合休職を終了しなければならない強制終了規定があったため、育児休職の申請時点が遅れた場合、1～2ヶ月しか使えない場合や、出産前後休暇（90日）期間程度育児休職期間が短縮されて実際に最大10.5ヶ月しか使えないといったことが生じていたが、同改正により、強制終了規定が廃止され、子どもが生まれて3年以内に休職を開始した場合、与えられた1年すべてが使用可能となった。この改正によって、出産前後休暇を使用した後でも育児休職を1年間すべて使用することができるようになった。さらに、対象となる子どもの年齢が3歳まで拡大されたため、共働き夫婦の場合には、夫婦が交代で育児休職を使う場合には通算で、2年間の育児休職が可能となった（ただし、夫婦同時の育児休職取得は不可能である）。また、1回に限り、育児休暇を分割して育児休暇を使用することが可能である。なお、2010年2月4日の第11回の改正より、育児休職の対象となる子どもの年齢は3歳から6歳へ引き上げられることとなった。

²⁶男女雇用平等と仕事と家庭の両立支援に関する法律は2005年12月30日に改訂されており、「付則」において、改訂内容は2008年1月1日以降に生まれた子どもより適用されることが規定されている。

育児休職給与額については、月 40 万ウォンから 50 万ウォンに引き上げられた(2007 年 4 月 27 日以降)。

2009 年現在、出産前後の休暇給与の支給を受けた女性は 70,558 名であり、そのうち 34,898 名 (49.5%) が育児休職を取得している。女性の育児休職利用者数及び取得率は持続的に増加している。一方で、2009 年の男性の育児休職取得者は 502 名で、年々増えているものの、女性育児休職取得者の 1 割にとどまっているのが現状である。(「図表 3-14 女性の育児休職取得率の推移」を参照)

図表 3-4 年度別育児休職給与支給状況 (単位: 人、百万ウォン)

区分	人員			支給実績 (総額)	備考
	計	女性	男性		
2006	13,670	13,440	230	34,521	月 40 万ウォン
2007	21,185	20,875	310	60,989	月 50 万ウォン
2008	29,145	28,790	355	98,431	
2009	35,400	34,898	502	139,724	

出典: 労働部 (2009) 「出産及び育児休職の現況」雇用保険データベース資料

◆育児期間中の勤務時間の短縮

現在の育児休職制度は、労働者の所得減少及び経歴断絶、他労働者の業務負荷の増加、企業の代替労働者雇用による費用負担などの問題により、活用が限定的である。そこで、2007 年の第 8 回改正から、育児休職制度とともに育児期間中の勤務時間の短縮制度を導入し、育児期の労働者の選択の幅を拡大している。勤務時間短縮制度は、育児休職制度と補完的に利用可能となるよう、対象となる子供の年齢及び期間などは、育児休職制度と同様である。育児休職の代わりに該当労働者が勤務時間の短縮を申請する場合、事業主がこれを許容できるようにした。この期間中の勤務時間は週 15 時間以上 30 時間以内とする(労働時間が 15 時間未満になると雇用保険適用外の労働者となるので最低時間を 15 時間以上に規定する)。

妊娠、出産、育児に係る支援金、奨励金については、(3) ⑥育児に係る奨励金の状況を参照。

(2) 国内の推進体制

① 女性家族部 (Ministry of Gender Equality & Family)

女性政策の企画・総合、女性の権益の増進などの地位向上、女性人材の開発・活動の 3 つの目的で設立された中央行政機関であり、以下の 7 つが主要業務である。

- 女性政策の企画・総合

- 家庭内の暴力の予防及び被害者の保護
- 女性の社会参画の拡大
- 女性人材の開発・活用
- 政策の性別影響分析・評価
- 売春の防止及び被害者の保護
- 女性団体及び国際機構との協力

女性家族部は、1998年2月28日に大統領直属の「女性特別委員会」の設置から始まり、2001年に「女性部」が正式に発足した。2005年には「女性家族部」に改編されたが、2008年に「女性部」に改編され、2010年3月に「女性家族部」に再び改編された。また、2010年3月19日に、「保健福祉部」の家族と青少年の業務が移管され、「女性家族部」として再編成されている。

女性家族部は、現在1室2局の体制で、企画調整室、女性政策局、権益増進局がある。企画調整室では各種政策の計画の策定・調整及び予算編成・調整、女性発展基金の管理などを行っている。女性政策局では、女性政策の企画・総合、女性政策基本計画の策定及び年度別の施行計画の総合・調整、女性発展基本法令の管理・運営、国家政策に対する性別影響評価、女性人材開発に関する計画の策定、女性の就職促進教育プログラムの開発及び運営支援、女性就職促進事業の開発及び推進、経歴断絶女性支援センターの支援・運営・点検・評価、経歴断絶女性の経済活動実態調査などを行っている。権益増進局では、女性の権益増進計画の策定・調整、売春防止のための総合対策の策定・推進、売春被害者の保護及び支援施設の運営、家庭内の暴力の予防及び被害者保護計画の策定、女性団体活動の活性化計画の策定、女性分野の国際機構及び国際会議への協力などを行っている。

主要業務計画としては、5ヵ年計画である「女性政策基本計画」が2012年まで推進される予定である。2010年度の政策目標は「仕事と生活が調和し、女性と子どもが安全な社会づくり」であり、その実現のために設定した課題は“女性の経済活動の増進”、“仕事と生活の調和”、“女性と子どもの人権保護”の3つである。

② 女性委員会

1994年、「女性の福祉と権益向上に関する事項」を審査するために国会に「女性特別委員会」が設置され、女性関連法律案及び案件などを審査した。2002年国会法の改正により「女性特別委員会」が廃止され、女性家族部を所管する常任委員会として「女性委員会」が新設された。2005年には「女性家族委員会」にその名称が改訂されたが、2008年には「女性委員会」に再度改訂された。現在委員長を含め16人の委員（女性委員10人、男性委員6人）で構成されている。以下の2つが主要業務である。

- 立法活動：女性委員会の所管部署である女性家族部が所管する法律案を審査・議決する。また、女性委員会の所管事項と関連がある他委員会所管の法律案に対しても関連委員会として審査を行い、意見を提示する。

- 予算案・決算及び基金の審査：女性家族部の予算案・決算及び女性発展基金に対して予備審査を行う。

(3) 女性参画の実態

① 経済活動人口

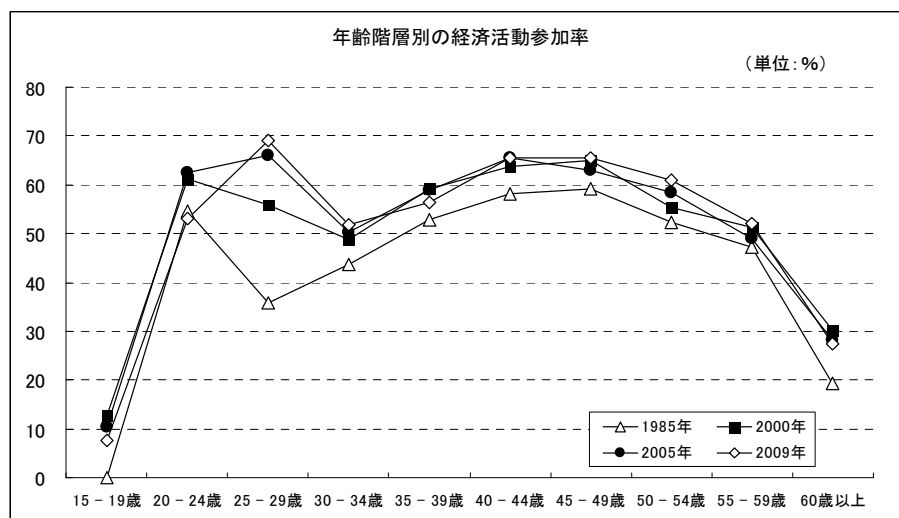
出産・育児による30代の女性の経済活動参加率は低い状態が続いている。2009年現在、20代後半は69%であるのに比べ、30代前半は51.9%、30代後半は56.3%であり、20代と30代の経済活動参加率は約10ポイント程度差がある。この傾向は30年前と比べてもあまり変わらず、2000年と2009年を比較してもほぼ同じ傾向がある。

ただし、仕事をやめる時期が1985年ごろには25～29歳であったが、2000年ごろからはその時期が30～34歳に変化している。

経済活動中心年齢階層（25歳～54歳）のなかで、家事・育児などによって経済活動を行っていない女性人口は約4,052千人（2008年基準）で同年齢階層の女性人口全体の34.2%である（25歳～54歳の女性人口は11,851千人、経済活動人口は7,377千人）。このうち、就職の意思がある女性（経歴断絶女性）は、経済活動を行っていない女性の6割以上となる2,618千人であると推定されている²⁷。

一方、30代に結婚・出産・育児によって仕事を辞めた女性が、30代後半あるいは40代前半に再就職する「M字カーブ」が女性の労働力率を示す一般的なトレンドであるが、大学卒以上の高学歴の女性は、育児、教育などに対し高い関心を有する傾向にあり、30代前半に一度仕事を辞めたら再就職しない「L字カーブ」をみせている。

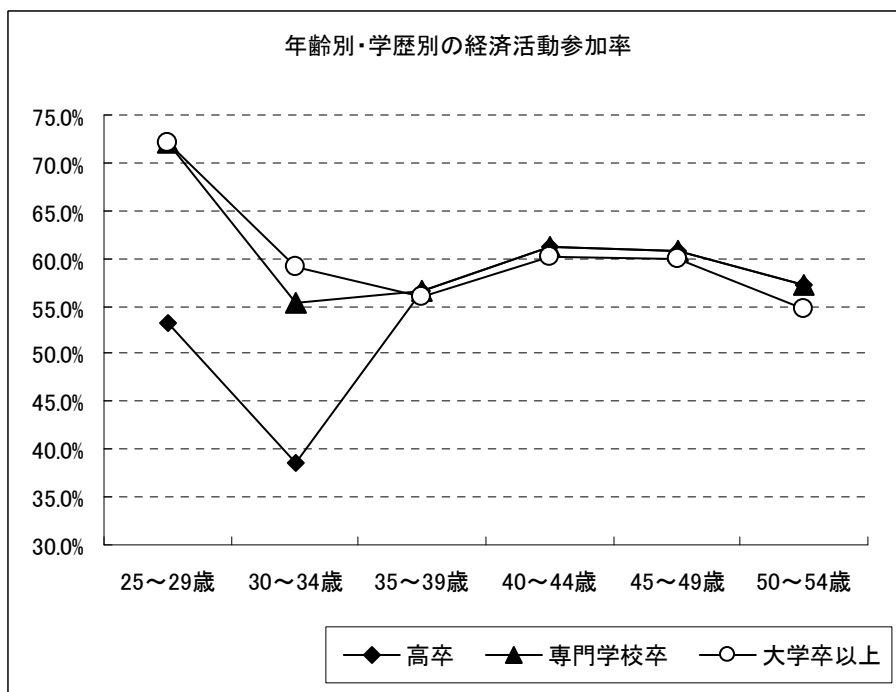
図表3-5 年齢階層別の女性の経済活動参加率



出典：韓国統計庁（2009）「経済活動人口」

²⁷ 韓国女性政策研究院「経歴断絶女性の就職ニーズ調査」、2008年

図表 3-6 年齢別、学歴別の女性の経済活動参加率の推移（2008年）



出典：統計庁（2008）「経済活動人口」

なお、現地ヒアリングでは、学歴が低いほど、家計のために非正規職（パート、アルバイトなど）として再就職する傾向が強く、高卒の女性が専門学校・大学卒に比べ、30代以降の就職率が高い傾向にあるとの言及もあった²⁸。

② 給与水準

2007年現在、労働者全体の月平均給与水準は2,098千ウォンであるが、男性はその1.2倍である2,341千ウォン、女性は平均給与水準の75%の1,579千ウォンである。経歴による男女の給与水準の差をみると、経歴が長くなるほどその幅が広くなり、経歴1年未満での男女の月平均給与水準の差は323千ウォンであるが、経歴10年以上での男女の月平均給与水準の差は788千ウォンとなる。

③ 労働時間

労働者全体の月平均勤務時間は192.4時間で、男性はその1.01倍の195時間、女性はその0.97倍の187時間である。経歴による男女の勤務時間の差は、経歴が長くなるほどその幅が縮まり、経歴1年未満での男女月平均勤務時間の差は15.8時間であるが、経歴10年以上の男女月平均勤務時間の差は6.4時間である。

つまり、経歴が上がるほど男女の月平均給与水準の差は大きくなるものの、月平均勤務時間の差は小さくなる傾向がある。

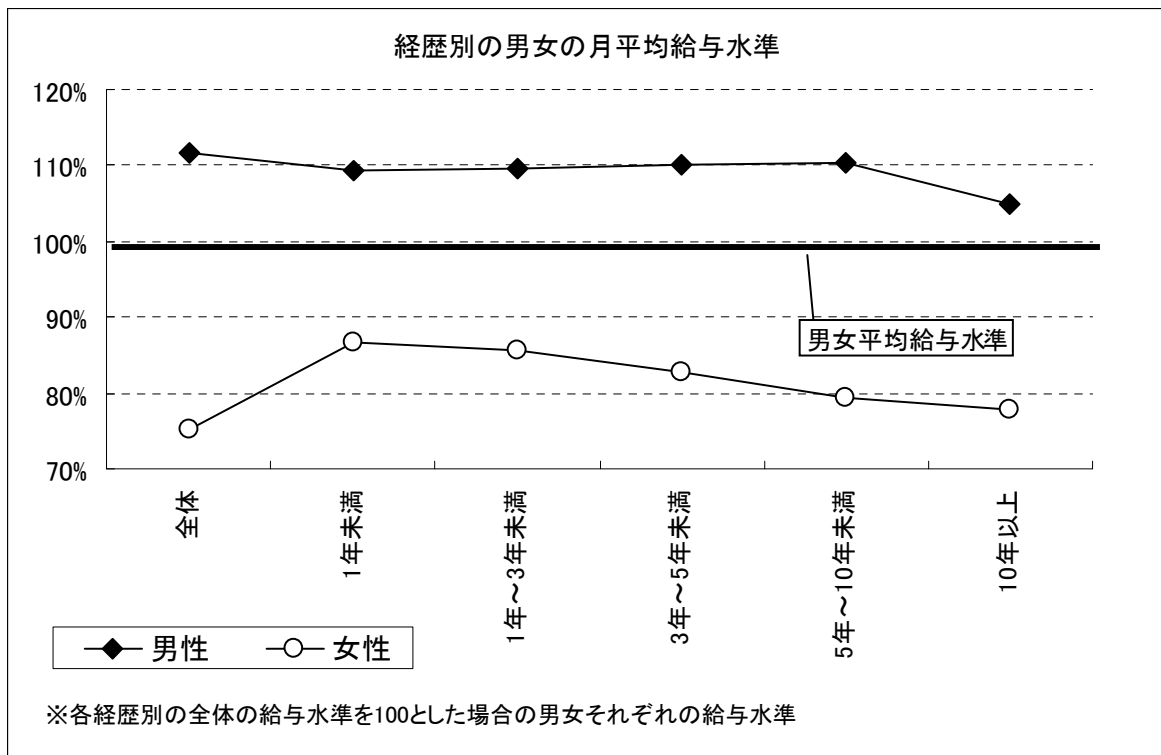
²⁸ 女性部へのヒアリングによる。

図表 3-7 経歴別の男女の労働時間と給与水準 (2007年)

経歴	月給与総額(千ウォン)				月勤務時間(時間)			
	全体	男性	女性	男女の差	全体	男性	女性	男女の差
全体	2,098	2,341 112%	1,579 75%	762	192.4	195 101%	187 97%	8
1年未満	1,431	1,565 109%	1,242 87%	323	194	200.5 103%	184.7 95%	15.8
1年～3年未満	1,597	1,751 110%	1,369 86%	382	196.4	201.9 103%	188.3 96%	13.6
3年～5年未満	1,794	1,977 110%	1,484 83%	493	194.3	197.2 101%	189.2 97%	8
5年～10年未満	2,122	2,343 110%	1,683 79%	660	191.7	193.5 101%	188.3 98%	5.2
10年以上	2,905	3,045 105%	2,257 78%	788	188.3	189.4 101%	183 97%	6.4

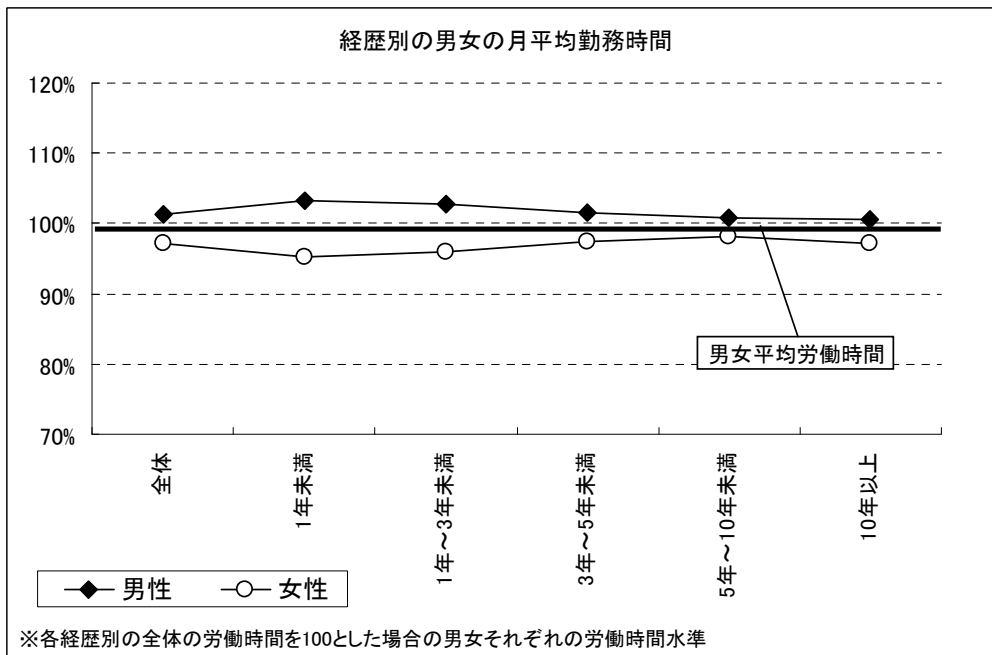
出典：韓国労働部 (2007) 「雇用形態別勤労実態調査」

図表 3-8 経歴別の男女の月平均給与水準の比較



出典：韓国労働部 (2007) 「雇用形態別勤労実態調査」

図表 3-9 経歴別の男女の月平均勤務時間の比較

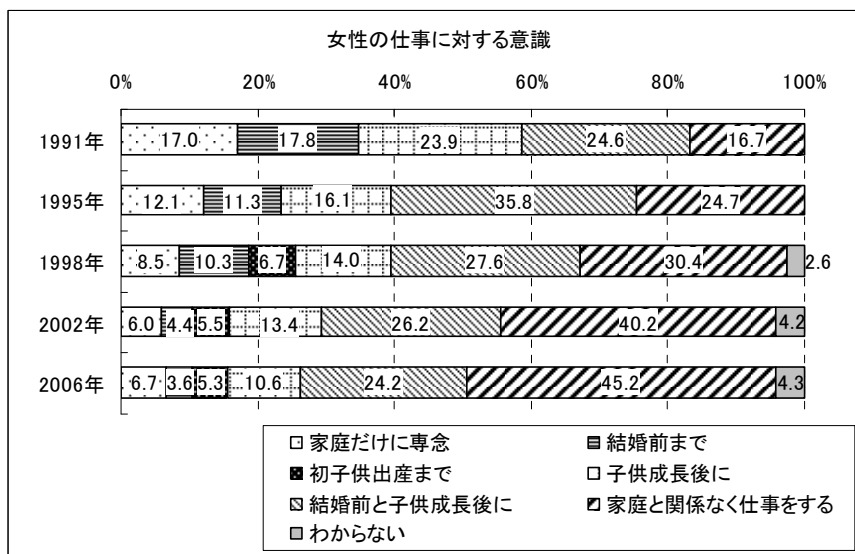


出典：韓国労働部（2007）「雇用形態別勤労実態調査」

④ 仕事に対する女性の意識

1991年から2006年までの女性の仕事に対する意識の変化を比べてみると、「家庭だけに専念」、「結婚前まで仕事をする」が急減し、「家庭と関係なく仕事をする」の割合が1991年の16.7%から2006年45.2%まで上昇している。

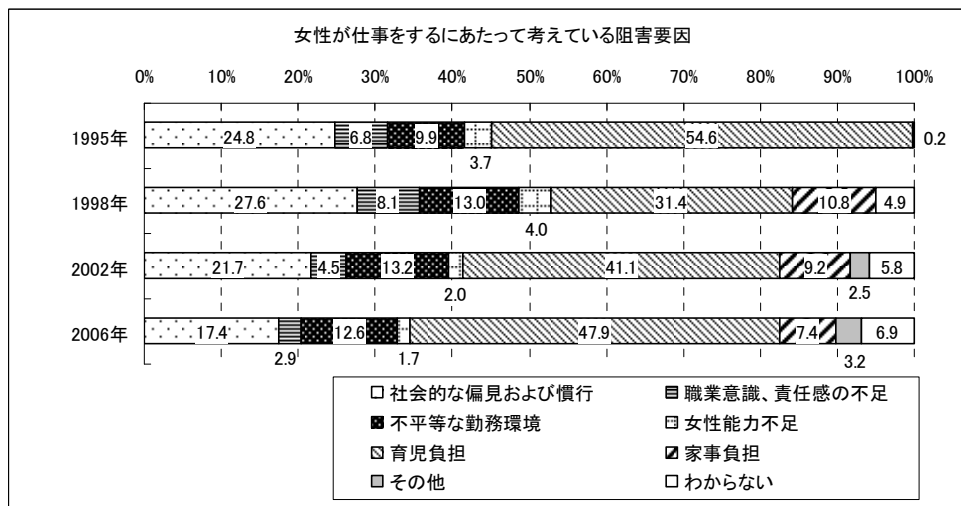
図表 3-10 女性の仕事に対する意識の変化



出典：韓国統計庁（2008）「社会統計調査」

また、女性が就業するに当たっての阻害要因に関する調査結果では、「育児負担」が最も大きい女性の就業への阻害要因となっている。「育児負担」については、1995年と2006年を比較してみても大きな変化は見られない。

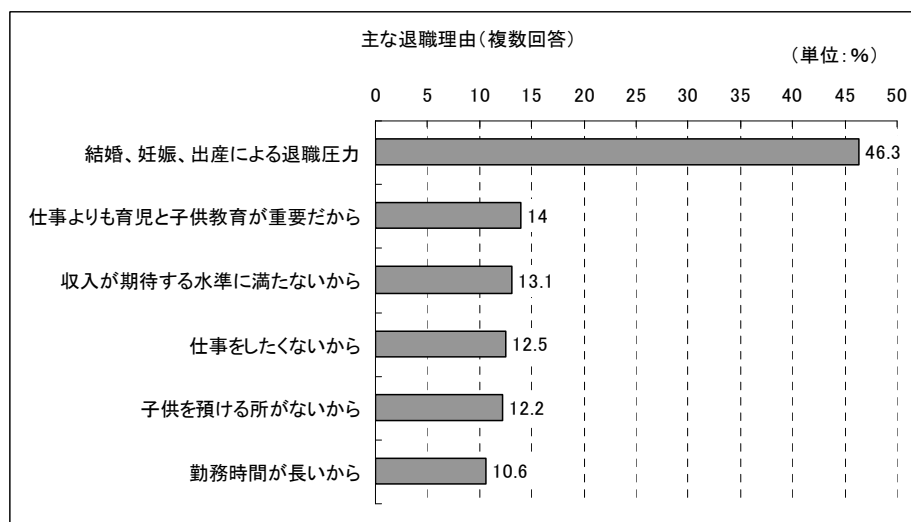
図表 3-1 1 女性が仕事をするにあたって考えている阻害要因



出典：韓国統計庁（2008）「社会統計調査」

経歴断絶女性を対象にした「経歴断絶女性の就職ニーズ調査」²⁹によると、経歴断絶女性のうち「1年以内に就職する意向がある」集団に対し、仕事を辞めた理由について聞いた結果、「結婚、妊娠、出産などの理由で辞めた」が46.3%と最も高かった。

図表 3-1 2 就職ニーズのある女性が仕事を辞めた理由



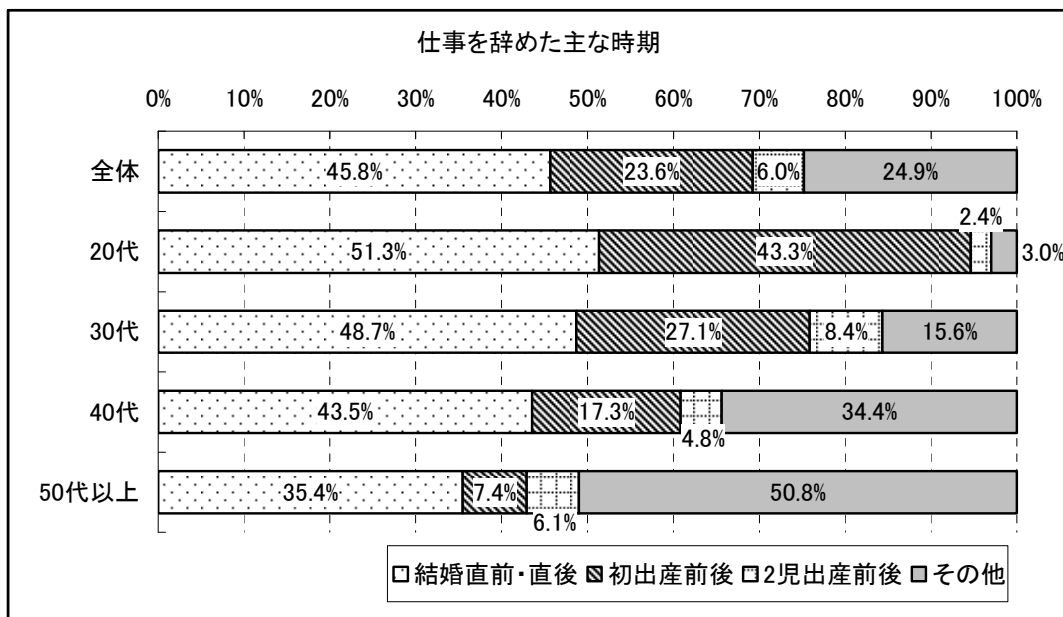
出典：韓国女性政策研究院（2008）「経歴断絶女性の就職ニーズ調査」

²⁹ 韓国女性政策研究院、2008年（現在経済活動を行っていない女性のなかで、就職意思がある3,000名対象にした全国調査）

また、女性が仕事を辞めた主な時期は、結婚直前が 45.6%で、初出産前後が 23.6%であり、あわせて約7割を占めている。

年齢別にみると、年齢が低いほど結婚前後及び初出産前後に仕事を辞めた割合が高くなる傾向があり、出産によって仕事を辞めた女性が労働市場に再参入するまでには約 9.7 年が経過している。一方、高学歴女性の場合、育児と子供教育に関心が高く、労働市場に復帰する割合は低いものの、復帰までにかかる時間は高学歴女性であるほど短い³⁰。

図表 3-13 経歴断絶女性が主に仕事を辞めた時期



出典：韓国女性政策研究院「経歴断絶女性の就職ニーズ調査」、2008

「経歴断絶女性の就職ニーズ調査」において、回答者に就職の意思について聞いた結果、「1年以内に就職（起業）の意向がある」と回答した者が 1,359 名（45.3%）、それ以外の者が 1,641 名（54.7%）となっている。また、「今後 1年以内に就職（起業）の意向がない理由（複数回答）」としては、「家事のため（58.2%）」、「子供教育のため（32.6%）」、「育児のため（32.6%）」の順に割合が高かった。年齢別にみると、20代は「育児のため」が6割を超えて最も高く、30代～40代では「子供教育のため」が4割以上で高い。

時間制就職（パートタイム）を希望する回答者にその理由を聞いた結果、「子供の教育のため」が 34.6%で最も割合が高く、「家事のため」が 23.5%、「育児のため」が 20.2%である。特に 20代～30代では「育児のため」の割合が非常に高く、それぞれ 41.1%、36.0%である。

³⁰ 韓国労働パネル調査

⑤ 育児休暇取得率

労働部の分析資料によると、女性の育児休職取得率（育児休職取得者数（女性従業者）／出産前後休暇取得者数）は年々高くなっており、2001年の育児休職制度導入以降、2002年の16.2%から2009年現在では49.5%と育児休職取得率は3倍以上に増加している。

また、男性の育児休職取得者数も増えており、2002年78人から2009年502人へ約6倍になっているが、女性の育児休職取得者に比較すると圧倒的に少ない。

図表3-14 女性の育児休職取得率の推移

（単位：人、百万ウォン）

		2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年
出産前後休暇取得者数		22,711	32,133	38,541	41,104	48,972	58,368	68,526	70,558
出産前後休暇支援金額		22,602	33,522	41,610	46,041	90,886	132,412	166,631	178,477
育児休職取得者数	総計	3,763	6,816	9,304	10,700	13,670	21,185	29,145	35,400
	女性労働者	3,685	6,712	9,123	10,492	13,440	20,875	28,790	34,898
	男性労働者	78	104	181	208	230	310	355	502
育児休職支援金額	総計	3,087	10,576	20,803	28,242	34,521	60,989	98,431	139,724
	女性労働者	3,033	10,415	20,477	27,755	33,989	60,249	97,449	138,221
	男性労働者	54	161	326	487	532	740	982	1,503
育児休職取得率		16.2%	20.9%	23.7%	25.5%	27.4%	35.8%	42.0%	49.5%

注) この表での育児休職取得率は、女性の育児休職取得率である。

出典：労働部「出産及び育児休職の現況」、雇用保険データベース資料、2009

● 保育施設の質の向上

現在保育施設は、設置主体別に見ると国公立5%、社会福祉法人5%、民間施設が90%で圧倒的に民間保育施設が多い。施設類型別の保育施設数は、2008年現在、民間保育施設は約3万カ所、国公立および社会福祉法人の施設は約2,000カ所である。

国公立・社会福祉法人の施設は年間800～100カ所程度新しく拡充されていることに加え、民間施設は年間3,000カ所程度増加しており、民間保育施設数の増加が非常に急速である。この結果、現在は保育施設が不足している状況ではなく、むしろ少子化によって供給が需要を超えている状況である。

しかし、国公立の方が民間保育施設より保育教師の質が高く、保育料金の追加負担がないため、親（保護者）は国公立を選好する傾向があり、国公立の待機児童数が常に多い状態である。（国公立と社会福祉法人の保育施設の場合、政府が人件費に対する補助金を支給する形式で運営費を支援していることから、民間保育施設より保育教師の給与水準が高く、自然に優秀な教師が国公立保育施設に集まる傾向がある。）

そこで、政府は親（保護者）がより安心して民間保育施設に子供を預けられるよう、「民間保育施設の質の向上」を重点政策に掲げている。具体的には既存の民間保育施

設の改修・増築や既存民間保育施設を買い上げ、国営に転換することなどが検討されている³¹。

さらに、政府は2005年より、「保育施設の評価・認証制度」を導入し、2006年以降本格的に運用を開始している³²。しかし、評価・認証指標が80項目に達しており、審査に6～7ヶ月を要することや、認証を受けることによって保育施設が得られるメリットがないことから、評価・認証制度はあまり普及していない。2005年～2009年の認証保育施設は18,197カ所で、全国保育施設(33,499カ所)の54.3%にとどまっている。

このため、2010年からは、政府支援と連携し、支援金の支給対象としての優先順位を与えるなど、多様なインセンティブ制度を導入することによって、より多くの保育施設が評価・認証を受けるようにする予定である。

図表3-15 21人以上保育施設の評価認証指標(7分野80項目)

分野	項目	例
保育環境(10項目)	保育施設環境(5項目)	・保育室の1日点検チェックリストがあるか。
	保育活動資料(5項目)	
運営管理(13項目)	施設運営管理(7項目)	・予算書、決算書を作成しているか。
	保育年齢(6項目)	
保育過程(15項目)	保育活動計画と構成(7項目)	・年間、月間の教育計画案を作成しているか。
	保育活動(8項目)	
相互作用(11項目)	日常的な保育(3項目)	・児童観察記録を作成しているか。
	教師と相互作用(8項目)	
健康と栄養(13項目)	清潔と衛生(8項目)	・トイレ、調理室の1日点検チェックリストを作成しているか。
	疾病管理(3項目)	
	給食と間食(2項目)	
安全(10項目)	室内外施設の安全(4項目)	・車両安全日誌を作成しているか。
	乳幼児の安全保護(6項目)	
家族および地域社会の協力(8項目)	家族との協力(6項目)	・保護者参加授業、家族イベントの計画書・評価書を作成しているか。
	地域社会との協調(2項目)	

出典：韓国保育振興院評価認証局ホームページ (<http://www.kcac21.or.kr>) より作成

³¹ 保健福祉部保育政策課へのヒアリングによる。

³² 保健福祉部保育政策課へのヒアリング及び、韓国保育振興院評価認証局ホームページ (<http://www.kcac21.or.kr>) より。

⑥ 育児に係る奨励金の状況

● 育児休職奨励金

労働者に30日以上の子育て休業を与えるとともに子育て休業終了後30日以上その労働者を継続して雇用する事業所に対して、労働者1人当たり月20万ウォンを「子育て奨励金」として支給する。また、子育て休業期間中に新たに代替労働者を30日以上雇用し、子育て休業者を復帰後30日以上雇用する場合、月20～30万ウォンを追加支給する。

図表 3-16 子育て休業奨励金支給状況（単位：箇所、人、100万ウォン）

区分	年件数（事業場数）	人員	支給実績 （総額）	支援基準
2006	2,011(1,254)	6,314	9,815	月20万ウォン
2007	2,424(1,601)	7,701	12,373	月20万ウォン
2008	3,754(2,555)	11,684	18,383	月20万ウォン

出典：女性家族部「女性政策年次報告書」、2009

● 妊娠・出産前後雇用支援金

妊娠や出産などによって雇用が不安定な契約・派遣労働者の雇用安定を目指し、2006年7月から妊娠・出産後の継続雇用支援金支援制度を導入した。すなわち、契約期間が1年以下の契約・派遣労働者が妊娠16週以上または出産休業期間に労働契約期間が満了したにも関わらず、事業主が当該労働者を継続雇用する場合、その事業主に対し、労働部長官が告示する金額を6ヶ月間支援する。2007年の場合、再契約した場合は月40万ウォンずつ、無期契約で再契約した場合は月60万ウォンずつ6ヶ月間支援し、58事業場に17,400万ウォンを支援した。

図表 3-17 妊娠・出産後継続雇用支援金支給（単位：100万ウォン、人）

年度	事業所	人員 （労働者）	支給実績 （総額）	一人当たり支援基準
2006	8	9	13	・有期契約6ヶ月間月40万ウォン ・無期契約6ヶ月間月60万ウォン、 次の6ヶ月間は月30万ウォン
2007	58	66	174	
2008	99	143	383	

出典：女性家族部（2009）「女性政策年次報告書」

● 女性採用奨励金

事業主が妊娠、出産、育児により当該事業所で退職した女性労働者を退職後6ヶ月以降5年以内に再雇用する場合、月40万ウォン（大企業は30万ウォン）を6ヶ月間支援する。2008年現在40カ所の事業所に71百万ウォンを支援した。

図表 3-18 女性再雇用奨励金支援（単位：100 万ウォン、人）

年度	事業場	人員（労働者）	支給実績 （総額）	一人当たり支援基準
2006	70	72	116	月 30～40 万ウォン 6 か月

出典：女性家族部「女性政策年次報告書」、2009

⑦ 復職率

2008 年、釜山発展研究院女性経済政策センターは、従業者 20 名以上で女性従業者の割合が 20%以上の事業所の従業者 1,019 名を対象として男女雇用実態調査を行った。その結果、女性の出産前後休暇及び育児休職取得者の職場への復帰率は 42.3%であった。また、離職経験のある女性回答者にその理由を聞いた結果、「結婚あるいは出産」との回答の割合が 16%で最も高かった。女性従業者が職場内で解決してほしい課題としてあげたのは、「結婚・出産後の退職慣行（32.3%）」、「出産前後の休暇保障（17.9%）」、「保育施設の整備（11.4%）」、「男女間の給与水準の差別の改善（10.7%）」の順であった。

育児取得者の職場への復帰に影響を与える要因³³は、事業所規模、学歴、育児休職期間、勤続期間、職種、離職回数、賃金という分析結果もある。これによると、正（+）の影響があるのは「事業所規模」と「勤続期間」であり、負（-）の影響があるのは「離職回数」、「育児休職期間」、「賃金水準」である。最も影響の大きい要因は「事業所規模」であり、事業所規模が大きいほど（大企業であるほど）育児休職所得後の復帰率が高く、大企業は平均より 1.8 倍高い。一方、離職回数が多く、育児休職期間が長いほど復帰率は低く、専門職であり、かつ賃金水準が高いほど復帰率は低い。さらに、2 児出産後の育児休職取得者の復帰率に最も影響を与える要因は「育児休職使用期間」であり、育児休職期間が長いほど復帰率は低い。

なお、女性の再就職を支援するため、女性再就職センター³⁴が女性に対する総合就職支援サービスを提供している。同センターは、2009 年現在 72 ヶ所から、2010 年 77 ヶ所、2012 年には 100 ヶ所まで拡大する計画であり、女性就職支援情報サイトの連携強化等、女性就職支援機関との連携を強化する予定である。また、同センターは、労働者が不足している中小企業に就職する女性労働者に対して就職奨励手当（1 年間毎月 30 万ウォン）の支援を推進している。さらに、離職期間が長い女性に対して、仕事への適応期間を与えるため「主婦インターン制度」を整備し、経歴断絶女性を企業がインターンとして採用する場合、企業に政府支援金（3 ヶ月間、毎月 50 万ウォン）を支給することとしている。

³³ イスヨン「韓国育児休職の活用パターン分析」『韓国政策学会』2008 年 9 月、493 頁。

³⁴ 経歴断絶女性のための総合就職支援サービス提供するものであり、職業相談（就業設計士、職業相談士が常駐）、職業教育訓練プログラムの運営、就職支援（主婦インターン制度運営、同行面接など）、就職後の管理（仕事と家庭の両立支援、職場への適応支援）を行う。2009 年現在全国に 72 ヶ所。

コラム：韓国における保育サービスの課題

● 保育教師の質の向上

韓国の場合、保育教師は国家資格であり、1級～3級に分かれている。保育教師養成過程という教育過程（1年）を履修すると3級の資格が、大学で保育関連科目を履修すると2級の資格が、2級の保育教師が一定の現場経験を積み上げると1級の資格が与えられる。

しかし、3級の保育教師が多く養成されているため（供給過剰）、労働時間が長いにもかかわらず給与水準が低いことが問題とされている。

再教育、研究過程の体系化により、保育教師の専門性を高めるための教育体系の構築が必要とされている。

● 需要者のニーズに合わせたサービス供給

現在、正規保育時間は7時30分～19時30分までであるが、共働き世帯が増えることによって時間延長保育、24時間保育、夜間保育に対するニーズが高まっている。そこで、時間延長保育に対応可能な保育教師人員を確保するとともに（2007年4,000名→2008年5,000名→2009年6,000名）、保育施設は放課後学校保育教室と地域児童センターを通じた児童保育の補完的な役割を遂行している。

また外国人世帯が増加していることから、韓国語教育プログラム支援、保育教師を対象にした多文化関連教育の強化などを実施している。

さらに、障害児保育に対応できるように、保育環境整備の法的・制度的な支援強化、地域別に偏りが無いよう配慮した障害児童保育施設の拡充などを行っている。

● 幼稚園と保育施設について

法律上、幼稚園は3～5歳、保育施設は0～5歳の幼児を対象にしているが、幼稚園は教育科学技術部が、保育施設は保健福祉部が統括しており、2分化されている。保育施設の「標準保育過程」と幼稚園の「教育課程」の内容はほぼ一致しており、かつ支援基準・支援額も統一されており、幼稚園と保育施設の選択権は親にある。

● 保育料支援事業の見直し

保育施設を利用する0～4歳までの児童のなかで、保育支援金の普及対象は、世帯所得下位70%以下の階層に属する児童とされ、保育料支援金の支給水準も世帯所得水準および対象児童の年齢によって差額支給を行っていた。

しかし、共働き世帯は所得水準が高く、支給対象から除外される場合が多く、また子供が多い世帯は既存の支援では不十分な現状から、政府は世帯所得計算方法を見直すとともに、子供が2人以上の世帯に対しては保育料支援金の水準を引き上げた。

政府は、0～4歳の児童の80%が政府支援による無償保育を受けられることを目標にしている。

● ケアサービスと雇用の連携、インフラ構築

長時間勤務、夜間勤務など多様な勤務形態に対応可能な時間延長型保育、職業訓練、求職中の女性に対する夕方保育等多様な保育サービスを提供する予定である（保健福祉部）の現地調査による）。また、小学校内に「小学校ケア教室」を設置し、児童に安全で安心な空間を提供するとともに多様な教育プログラムを提供し、親の保育負担を軽減する。2008年3,334教室（435億ウォン支援）、2009年4,172教室（874億ウォン支援）が設置されているが、2010年には6,172教室（1,498億ウォン）まで拡大する方針である。

さらに、国公立保育施設の持続的な拡大（毎年80カ所の拡充推進）および職場保育施設の拡充も行う予定である。

コラム:より柔軟な働き方に向けた取組

① 女性親和企業

従業員の仕事と家庭の両立に寄与する企業に「女性親和企業」の認証を付与する制度であり、優秀企業に対して中小企業の政策資金の支援時の加点を与えるなど多様なインセンティブを提供している。また、女性家族部は、女性親和企業文化を広げるため、女性親和的な企業文化形成を推進する企業と覚書を締結し、女性親和企業広報を実施している。

さらに、企業の女性親和程度を測定する女性親和指数（Women Friendliness Index：WFI）の開発・実施（約 240 社）し、離職を事前に防止し、経歴断絶女性の経済活動への参加を促進するために、男女が働きやすい企業文化形成計画を策定・推進した。また、「女性親和企業づくりガイドブック」を作成して公共企業・上場企業・経済団体に配布した。

② 公共部門を中心とした短期間勤務の拡大

一般公務員が育児期、家族構成員のケアのために時間制勤務へ転換することを容易にし、その労働者の労働時間が短くなった分に対しては、時間制契約職公務員あるいは期間制民間人を雇用する。2009年2月現在、モデル事業として時間制勤務を実施している国家公務員は21名であるが、女性家族部は2010年から全公務員を対象に時間制勤務公務員制度を導入・運営する予定である。

③ 短時間勤務制度の導入の企業支援

育児期や家族構成員のケアなどで、社員が時間制勤務へ転換することが可能になるよう、社内業務体系・賃金体系を整備しようとする企業を対象に、国がコンサルティングを支援する。コンサルティングを通じて、勤務時間の短縮・仕事割振りなどを行った後、短期労働者を追加的に雇用する企業に対しては、企業に発生する費用一部を国が支援する予定である。

④ 柔軟勤務制度の導入

育児休職と育児期の勤務時間短縮制度を選べるよう、終日育児休職の代わりに勤務時間短縮制度を活用する場合でも、育児休職給与の一部を国が支給する予定である。

柔軟勤務制度の導入基盤を確立するために、柔軟な勤務が可能な仕事（purple job）の創出・拡大し、企業規模、職種による仕事と家庭の両立が可能なモデルを開発するとともに、purple jobの優秀事例を公開している。また、男女平等な参画社会の形成に向けて、女性の成長と安全が実現できる女性政策を定着できた地方自治体を選定・公開し、企業投資などを誘致する。

注 1. 労働者が要件によって勤務形態を調整することができる勤務制度（労働部の定義）

⑧ 意思決定ポジションに女性が占める割合

専門・管理職に従事する女性労働者が全女性就業者に占める割合は2006年現在18.8%であり、10年前など比べると6ポイント以上増加している。一方、男性の全就業者に占める専門・管理職の従事者数の割合は2006年現在23.6%である。専門・管理職全体に占める女性専門・管理職の割合は2006年で36.5%である。

図表3-19 専門・管理職での女性従事者数の割合

	女性労働者 (千名)			男性労働者 (千人)		
	専門・管理職 従事者(千人)	構成比(%)		専門・管理職 従事者(千人)	構成比(%)	
1965	42	1.5		191	3.6	
1970	85	2.4		377	6.2	
1975	87	2.0		329	4.4	
1980	185	3.5		545	6.4	
1985	317	5.4		773	8.5	
1990	566	7.7		1,009	9.4	
1995	939	11.2		2,407	19.8	
1996	1,017	11.7		2,527	20.5	
1997	1,064	12.0		2,658	21.3	
1998	1,079	13.0		2,669	22.5	
1999	1,113	13.0		2,773	23.2	
2000	1,226	14.1		2,717	21.9	
2001	1,290	14.5		2,811	22.3	
2002	1,371	14.9		2,891	22.3	
2003	1,541	16.9		2,899	22.2	
2004	1,582	16.9		3,049	23.1	
2005	1,669	17.5		3,107	23.3	
2006	1,824	18.8		3,174	23.6	

出典：統計庁(2009)「経済活動人口年報」

注) 専門・管理職の従事者は立法者、民間企業の役員及び管理職・専門家などを指す。

国会及び地方議会に女性議員が占める割合は、2000年までは1桁にとどまっていたが、比例代表の候補者の女性割当制度を導入したことにより、女性議員の割合が急増しており、国会議員の場合は2004年(13%)が2000年に比べて2倍以上、地方議員は2006年(15%)女性議員が2002年に比べて5倍以上になっている。

女性割当制度は、2005年8月4日の公職選挙法第47条の改定・新設に伴い導入³⁵され、

³⁵ 比例代表の候補への女性割当制度は2000年に政党法改正により導入され、当初は候補者の30%と定められ、罰則規定もなかったが、2004年に50%に引き上げられ、2005年公職選挙法に移された。(内閣府(2008)「諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査-ドイツ共和国、フランス共和国、大韓

各政党が比例代表国会議員選挙及び比例代表地方議会委員選挙での候補を推薦する場合、候補者中の半分以上は女性を推薦することが必要である。また、政党が任期満了による地域区国会議員選挙及び地域区地方議会議員選挙での候補を推薦する場合、それぞれの全国地域区総数の3割以上で女性を推薦する努力義務が政党法で定められている。

図表3-20 国会及び地方議会の女性議員の割合

年度	国会議員			地方議会議員		
	国会議員数	女性国会議員数	比率(%)	地方議会議員数	女性地方議員数	比率(%)
1981	276	9	3.3%	-	-	-
1985	276	8	2.9%	-	-	-
1988	299	6	2.0%	-	-	-
1991	-	-	-	5,169	48	0.9%
1992	299	3	1.0%	-	-	-
1995	-	-	-	5,756	128	2.2%
1996	299	9	3.0%	-	-	-
1998	-	-	-	4,179	97	2.3%
2000	273	16	5.9%	-	-	-
2002	-	-	-	4,167	140	3.4%
2004	299	39	13.0%	-	-	-
2006	-	-	-	3,626	525	14.5%
2008	299	41	13.7%	-	-	-

出典：女性部(2009)「女性政策年次報告」

なお、公務員については、2003年より、「男女平等採用目標制度」が設定されている。本制度は、公務員採用時、いずれかの性別の合格者の比率が30%未満の場合、下限成績の範囲内の該当する性別の応募者を目標比率まで追加合格させる制度である。現在はすべての公務員試験に導入されているが、女性応募者数の増加及び女性応募者の成績向上により、追加合格者数は年々減少している（女性の追加合格者数：2003年39名→2005年17名→2008年15名）。また、市・道の教育庁では2010年までに全国の校長の20%を、2015年までには30%を女性とすることとしている。2008年4月現在、全国の校長の15.5%が女性教員である。

コラム: 保育サービスの拡充(アイサラン・プラン、アイサランカードの導入)

● アイサラン・プラン

韓国の保育政策は、「アイサラン（子供を愛するという意味）プラン」を基本計画（2009年～2012年）として様々な施策が実施されている。基本計画の目標は「子供と親がともに幸せな社会づくり」であり、その目標を達成するための6大推進課題を設定している。

- 親の育児負担の軽減
- 保育サービスの質の改善
- 需要者のニーズに合わせたサービス供給
- 保育人材の専門性の向上
- 意思決定システムの効率化（保育料支援などの行政構造の効率化）
- 保育事業支援体系の構築

● アイサラン・カード (i-sarang card)

① アイサラン・カードとは

これまで補助金の形式で保育園に支給された「政府支援保育料」を、「利用券」の形態で親（保護者）に与え、親が直接に保育料金の全額（政府支援金＋親の負担分）を決済すると、親の負担分に相当する金額だけカード使用料として請求されるシステムである。アイサラン・カードはクレジットカードの機能があるので、一般カードと同様に利用が可能である。また、保育料の支援を受けるためには、親（保護者）は必ずアイサラン・カードの発給を受ける必要がある。この制度は2009年9月から全国に拡大して実施されている。

② アイサラン・カードの導入効果

アイサラン・カード制度の導入により、親（保護者）はアイサラン・カードで保育料金を支払いできるようになり、いままで知らなかった政府保育料支援額など政府の保育政策を確認できる。また、保育ポータルサイト（アイサラン・ポータル）から多様な情報収集（保育料決済状況、保育園探し、保育園入園待機申請、利用保育施設の情報共有など）ができる。アイサラン・カードが導入される前は、保育園が政府保育料支援額と親（保護者）負担金を自治体と親（保護者）それぞれに個別に請求し、政府保育料支援額は自治体の担当者の精算手続きを通じて平均15日後に保育園に支払われるシステムであった。つまり、「政府保育料支援額」の精算は自治体と保育園で行われていたため、親（保護者）は自分の子どもが現在どの程度「政府保育料支援額」を受けているかについて、情報が得られなかった。しかし、アイサラン・カードが導入されることにより、親（保護者）がアイサラン・カードを利用して保育園の保育料（政府支援金＋保護者負担金）を決済することによって（実際請求される金額は親（保護者）負担金のみ）、自分の子どもが現在政府からどの程度の保育補助金を受けているかがはっきりわかるようになる。

アイサラン・カードの導入により、保育園では保育料金の申請過程で発生していた業務がなくなり、より保育サービス提供に集中でき、質の高い保育サービス提供ができるというメリットがある。また、政府側には、保育統合情報システムを通じた児童・従事者・保育施設の履歴管理ができ、文書減少、行政手続きが簡素化される。