

付属資料 2 調査対象国の現状等比較

1. 対象国の基本データ(全体・性別)

	スウェーデン			韓国			スペイン			アメリカ合衆国			日本		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性
人口(千人) ¹	9,341 (2009年)	4,649 (2009年)	4,692 (2009年)	48,747 (2009年)	24,481 (2009年)	24,265 (2009年)	46,746 (2009年)	23,117 (2009年)	23,629 (2009年)	304,059 (2008年)	149,924 (2008年)	154,135 (2008年)	127,176 (2009年)	61,868 (2009年)	65,309 (2009年)
出生持平均余命(年) ² (2005-2010)	男性 78.7 女性 83.0		男性 75.9 女性 82.5		男性 78.7 女性 83.0		男性 76.9 女性 81.4		男性 79.0 女性 86.2						
合計特殊出生率 ³	1970-1975 1.89 2005-2010 1.87		1970-1975 4.28 2005-2010 1.22		1970-1975 2.57 2005-2010 1.43		1970-1975 2.02 2005-2010 2.09		1970-1975 2.13 2005-2010 1.27						
婚姻率 ⁴ (人口千人当)	5.2 (2007年)		6.2 (2009年)		4.5 (2007年)		8.5 (2009年)		5.7 (2009年)						
離婚率 ⁵ (人口千人当)	2.3 (2007年)		2.6 (2007年推計値)		2.8 (2007年)		3.4 (2009年)		2.0 (2009年)						
就業率 ⁶ (割合)	男性 66.5% (2008年)	女性 56.7% (2008年)	男性 71.9% (2010年1月)	女性 47.8% (2010年1月)	男性 65.6% (2008年)	女性 44.7% (2008年)	男性 71% (2010年2月)	女性 58.6% (2010年2月)	男性 69.2% (2008年)	女性 44.9% (2008年)					
失業率 ⁷ (割合)	男性 8.9% (2009年)	女性 8.1% (2009年)	男性 5.1% (2010年1月)	女性 5.0% (2010年1月)	男性 10.06% (2008年)	女性 13.04% (2008年)	男性 10.0% (2010年2月)	女性 8.0% (2010年2月)							
パートタイム雇用者割合 (2008年) ⁸	男性 9.6%	女性 19.65%	男性 6.5%	女性 13.20%	男性 3.8%	女性 21.14%	男性 8.0%	女性 17.82%	男性 9.9%	女性 33.17%					
ジェンダー・エンパワーメント 指数テック(2009年) ⁹	1			61			11			18			57		
女性の国会議席割合 ¹⁰	47			14			34			17			12		
女性の管理的職業の 割合 ¹¹	32			9			32			43			9		

2. 女性の参画状況関連データ

	スウェーデン			韓国			スペイン			アメリカ合衆国			日本		
	1990	2000	2010	1995	2000	2008	1995	2000	2006	—	2001	2008	—	—	2008
女性医師の割合 ¹²	34%	39%	47% (推計値)	17.8%	17.6%	21.6%	33.8%	37.8%	42.9%	—	29.3%	30.5%	—	—	18.1%
女性研究者（大学教授）の割合 ¹³	2007年			2009年			2007年			2009年			2008年		
	18%			13.6%			18.43%			17.6%			11.6%		

参考文献

1. 各国の出典は以下のとおり；スウェーデン：Statistic Sweden ホームページ“Sweden's Population by sex and age on 31/12/2009”、(アクセス日：2010年3月)、韓国：韓国統計局ホームページ、スペイン：スペイン統計局ホームページ“Population Figures referring to 01/01/2009. Royal Decree 1918/2009, of 11 of December”、Populations referred to 1 January 2009 by provinces and sex (アクセス日：2010年3月)、アメリカ：United States Census Bureau ホームページ“The 2010 Statistical Abstract, Table 6. Resident Population by Sex, Race, and Hispanic Origin Status” (アクセス日：2010年3月)
2. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, “World Population Prospects: The 2008 Revision: Population Database” Life expectancy at birth by sex (years)Medium variant1950-2015、(アクセス日：2010年3月)
3. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, “World Population Prospects: The 2008 Revision: Population Database” Total fertility (children per woman) Medium variant, 950-2015 (アクセス日：2010年3月)
4. 各国の出典は以下のとおり；スウェーデン及びスペイン：UNSTAT ホームページ“Demographic Yearbook 2007” Table 21. Marriages and crude marriage rates, by urban/rural residence: 2003 – 2007、韓国：韓国統計局ホームページ“Marriage Statistics in 2009”、(アクセス日：2010年3月)、(婚姻率) Crude marriage rate、米国：米国予防疾病管理センター (US Centers for Disease Control and Prevention) (2009) *National Vital Statistics Report, Volume 58, Number 13*、日本：厚生労働省(2009)「平成21年人口動態統計の年間推計」婚姻率
5. 各国の出典は以下のとおり；スウェーデン、韓国、スペインは UNSTAT ホームページ“Demographic Yearbook 2007” Table 23 Divorces and crude divorce rates, by urban/rural residence: 2003-2007、アメリカは米国予防疾病管理センター (US Centers for Disease Control and Prevention) (2009) *National Vital Statistics Report, Volume 58, Number 13*、日本は厚生労働省(2009)「平成21年人口動態統計の年間推計」離婚率
6. 各国の出典は以下のとおり；スウェーデン、スペイン、日本は国際労働機関 (ILO) ホームページ“Key Indicators of the Labour Market (KILM), Sixth Edition”、(アクセス日：2010年3月)、韓国は韓国統計局ホームページ“Economically Active Population Survey in January 2010” (アクセス日：2010年3月)、(就業率) Participation Rate、アメリカは米国労働省 Department of Labor Statistics ホームページ “Labor Force Statistics from the Current Population Survey” (アクセス日：2010年3月)
7. 各国の出典は以下のとおり；スウェーデン：Statistic Sweden ホームページ“Labour Force Survey (LFS), December 2009”、(アクセス日：2010年3月)、韓国：韓国統計局ホームページ“Marriage Statistics in 2009” (アクセス日：2010年3月)、(失業率) Unemployment Rate、スペイン：スペイン統計局ホームページ“Economically Active Population Survey”、Unemployment rates by sex and age group (アクセス日：2010年3月)、アメリカ：米国労働省 Department of Labor Statistics ホームページ “Employment Situation Summary, March 5, 2010” (アクセス日：2010年3月)
8. OECD Stat (アクセス日：2010年3月)
9. 国連開発計画 (UNDP) (2009) *Human Development Report 2009, Gender empowerment measure and its components*、(女性の国会議員割合) Seats in parliament held by women (% of total)、日本以外の4カ国では、クォータ制等ポジティブアクションが導入されている。
10. 国連開発計画 (UNDP) (2009) *Human Development Report 2009, Gender empowerment measure and its components*、
11. 国連開発計画 (UNDP) (2009) *Human Development Report 2009, Gender empowerment measure and its components*
12. 各国の出所は以下のとおり。スウェーデン：Swedish Medical Association (2005) *Physicians in Sweden 2005*、韓国：保健福祉部統計ポータル「保健福祉家族統計年報 2009」、2009、スペイン：スペイン統計局、「Health professionals (except nursing)」、1994～2006、アメリカ：U.S. Bureau of Labor Statistic (2009)、*Labor Force Statistics from the Current Population Survey: CPS Labor Force Statistics from the Current Population Survey*、日本：厚生労働省 (2006年)「平成18年医師・歯科医師・薬剤師調査」
13. 各国の出所は以下のとおり；スウェーデン：Swedish National Agency for Higher Education(Högskoleverket) *Women and men in higher education*,2008、韓国：教育統計サービス「教育統計年報」、2009、スペイン：女性研究所、「数字で見る女性 1983-2008」、アメリカ：National Center For Education Statistics ホームページ、*2003, 2005, and 2007 Integrated Postsecondary Education Data System (IPEDS), Winter 2003-04, Winter 2005-06, and Winter 2007-08*、日本：文部科学省 (2008年)「2008年学校基本調査」

調査対象国における男女共同参画に関する概要 (1/2)

項目		スウェーデン	韓国	
法律	男女平等に関する基本法制	・2009年 差別法	【法律】 ・1995年女性発展基本法 ・2008年経歴断絶女性等の経済活動促進法 【基本計画】 ・女性政策基本計画 ・女性人力開発総合計画 ・経歴断絶女性等の経済活動促進基本計画	
	女性の労働に関する法律	同上(差別法に、労使協力関係、労働条件、雇用プロセス、給与配分、男女平等計画等について明記。)	・1989年女性企業支援に関する法律 ・1997年労働基準法 ・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)	
	各分野に関する法律	医師	—	—
		研究者	—	—
	メディア	—	—	
両立支援		<p>1. 出産・育児休暇 育児休業は児童が8歳又は義務教育第1学年終了まで取得可能。給付は妊娠手当、両親手当、一時の手当から構成。(2006年 育児休暇法) ・妊娠手当は女性向けに出産直前の2ヶ月間のうち最高50日間支給。 ・両親手当は子供の出生・養子縁組に際し、育児休業をした期間について合計480日間支給可能。両親でそれぞれ240日間の受給権があるが、そのうち60日間を除けば両親間で移転することも可能。 ・一時の手当は子供の看護のための休業期間。1人あたり120日間まで支給される。</p> <p>2. 保育サービスの提供 ・失業家庭の児童に対し最低1日3時間ないし1週15時間の保育サービスを提供する。(2001.7～) ・親が育児休業中の児童に対し、最低1日3時間ないし1週15時間の保育サービスを確保する。(2002.1～) ・保育サービスの自己負担額について、上限額を設定する。(2002.1～) ・4歳以上の児童に対し就学期から最低年間525時間の保育サービスを提供することをコミューンに義務付け。(2003.1～)</p>	<p>1. 育児休職制度 3歳未満の乳幼児をもつ勤労者がその乳幼児の育児のために申請する休職制度。乳幼児が3歳になるまで、12ヶ月以内で育児休職を取得することが可能。育児休職の時期は、子どもが生まれてから3歳になるまでの期間中、勤労者が自由に設定できる。 事業主から30日以上の子育休職を付与された勤労者を対象にして、政府から育児休職期間中毎月50万ウォンが支給される。</p> <p>2. 出産前後休暇 女性従業員は出産前後を通じて90日間の継続休暇を取ることが出来る。出産後の休暇が45日以上になるよう休暇期間を配置することを義務づけている(労働基準法第74条)。なお、出産が予定より遅れた結果、出産前の休暇期間取得日数が45日を超えた場合でも、出産後の休暇が45日以上になるように休暇期間が延長される。出産前後の休暇期間中には、最初60日分の給与は事業主が支給し、以降30日分に対しては雇用保険から支給される。</p> <p>3. 育児休職奨励金 労働者に30日以上の子育休職を与えたとともに育児休職終了後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「育児奨励金」として支給する制度。また、育児休職期間中に新たに代替労働者を30日以上雇用し、育児休職者を復帰後30日以上雇用する場合、月20～30万ウォンが追加支給される。</p> <p>4. 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・派遣勤労者の雇用安定を目指し、2006年7月から導入された制度。契約期間が1年以下の契約・派遣勤労者が妊娠16週以上または出産休暇期間に勤労契約期間が満了されたにも関わらず、事業主が当該勤労者を継続雇用する場合、その事業主に韓国政府労働部長官が告示する金額を6ヶ月間支援する。</p> <p>5. 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ヶ月間支援する制度。</p>	
		<p>1. 女性の起業支援 新規起業の40%を女性によるものにすることを目指して、2009年から2011年までの3年間に1億クローネ(約12億円)を投入予定。</p> <p>2. 女性専門職及び管理職を増やすためのキャリア促進プログラム 公的部門の女性専門職、管理職を増加させるためのキャリアアップトレーニングを実施。</p> <p>3. 「ジェンダー・メインストリーミング」(Gender mainstreaming) 全ての政策の男女平等の視点を盛り込む。</p> <p>4. 「男女均等ボーナス」(Gender equality bonus) 両親保険の需給及び労働市場における家事及び子育てに関する男女平等を促進。</p> <p>5. 女性団体への助成金 女性団体(NPO、研究機関等)の活動拡大のため政府から助成金を供与。</p>	<p>1. 男女平等採用目標制度 2003年に導入された、公務員採用時、どちらかの性別の合格者の比率が30%未満の場合、その性別の下限成績の範囲内にある応募者を目標比率まで追加合格させる制度。現在はすべての公務員試験に導入されている。</p> <p>2. 比例代表の候補者での女性割当制度 公職選挙法47条の改定・新設により(2005年8月4日)、各政党が比例代表国家議員選挙およ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を女性に推進すべきと規定された。また、政党が任期満了による地域区国会議員選挙および地域区地方議会議員選挙において候補を推薦する場合、それぞれの全国地域区総数の推薦者の3割以上を女性にするよう努めなければならない。</p> <p>3. 女性親和企業 韓国政府は、女性親和指数(Women Friendliness Index:WFI)を開発し、企業・公共機関などの女性親和度を測定し、男女ともに働きやすい企業文化づくりを図っている。女性親和的な企業文化造成を推進する企業(7社)と覚書(MOU)を締結し、女性親和企業として認証マークを与えるとともに、活発な広報活動を行っている。</p>	
ポジティブアクション				

調査対象国における男女共同参画に関する概要 (2/2)

項目		スペイン	アメリカ								
法律	男女平等に関する基本法制	<ul style="list-style-type: none"> ・1980年 労働法改正(性差別の違法化明文化) ・2007年 実践的男女平等法、男女平等戦略的計画(2008-2011)が策定。 <p>※1990年～2000年の間は自治州レベルで法律整備。 ※参考:EU指令</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2002年 雇用職業男女均等待遇指令 ・2004年 職業生活以外での男女平等待遇指令 	<ul style="list-style-type: none"> ・合衆国憲法修正第19条(19th Amendment to the Consitution) ・1961年大統領令10980(Executive Orders 10980 of December 14,1961 - Creation of the Presidential Commission on the Status of Women) ・1965年大統領令11246雇用機会均等令(Executive Order 11246 - Equal Employment Opportunity) 								
	女性の労働に関する法律	同上(実践的男女平等法に、女性の就労、育児休暇(父親含む)、意思決定の場への参加等について明記。)	<ul style="list-style-type: none"> ・1964年 公民権法第7編(Title VII of Civil Rights Act) ・1963年 平等賃金法(Equal Pay Act of 1963) ・1978年 妊娠差別禁止法(Pregnancy Discrimination Act) ・1993年 家族・医療休暇法(Family and Medical Leave Act of 1993) 								
	各分野に関する法律	<table border="1"> <tr> <td>医師</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>研究者</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>メディア</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> </table>	医師	—	—	研究者	—	—	メディア	—	—
医師	—	—									
研究者	—	—									
メディア	—	—									
両立支援	<p>1. 出産・育児休暇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会保障制度からの給付を受けて休暇が取れるのは16週間。(そのための拠出期間は出産前7年間のうち180日間の社会保障制度への拠出が必要。)対象は、出産だけでなく養子縁組の場合も含む。 ・両親共働きの場合は両親交代で休暇取得することも可能だが、出産直後の6週間は母親のみ取得可能。 ・母親の育児休暇は出産の状況に応じて延長可能。(上限は要確認。) ・2007年の実践的男女平等法により父親が15日間育児休暇を取得することが可能となった。2013年に1ヶ月に延長予定。 <p>(1999年 家庭生活と労働の両立法、2005年 国家公務員の出産・育児休暇拡大プラン、2007年 実践的男女平等法)</p>	<p>1. 出産・育児休暇</p> <p>従業員自身の疾病(妊娠、出産を含む)、新生児や養子の世話、重大な病気の直接家族(配偶者、子供、両親)の世話に携わる従業員の雇用を保障するもの。対象となるのは年に20週以上、最低12ヶ月間現在の雇用者の下で働いた従業員で50名以上の従業員が在籍する企業。この法律によって従業員の以下の権利が保障される。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・12週間までの無給休暇(連続して、または断続的に取得できる) ・健康保険の継続 ・同じまたは同等の仕事への復帰 <p>(1993年家族・医療休暇法(Family and Medical Leave Act of 1993))</p>									
ポジティブアクション	<p>1. クォータ制の導入(企業における管理職)</p> <p>株式上場企業では女性の管理職比率を上げるため、経営理事会の少なくとも40%を女性が占めることが目標に定められた。</p> <p>2. クォータ制の導入(政策への意思決定への参加)</p> <p>あらゆる選挙において各党の選挙立候補者リストの40%以上60%未満を女性にすることが定められた。</p> <p>3. 「ジェンダー・メインストリーミング」(Gender mainstreaming)</p> <p>すべての政策に男女平等の視点を盛り込む取組がなされている。</p>	<p>1. アファーマティブアクション</p> <p>民族的、性別等による少数派の社会進出を促進するための優遇策。ただしクォータ制度は逆差別になる恐れがあるため実施されないことが多い。</p>									

諸外国における専門職への女性の参画に関する取組事例（医療関係者）

国名	実施機関	女性の参画促進のための取組	概要/目的	成果
スウェーデン	医療関係機関全般	※医師に対する個別の取組は実施されておらず、全般的な取組に準ずる形で女性に対する支援が行われている。	機会均等オンブズマンの指導のもと、男女共同参画計画策定等	—
韓国	医療関係機関全般	※医師に対する個別の取組は実施されておらず、全般的な取組に準ずる形で女性に対する支援が行われている。	—	—
スペイン	医療関係機関全般	・女性管理職の登用促進 ・医療分野における女性専門職、研究者等のジェンダーギャップの縮小に向けた取組	2007年 実践的男女平等法に基づいて作成された男女平等戦略的計画(2008-2011)において、国の医療システムにおける管理職、責任あるポストの男女間の採用均等を推進することが規定されている。また、医療分野における女性専門職、研究者及び国の医療システムの技術者、職員等のジェンダーギャップを改善するための行動が奨励されている。	—
アメリカ合衆国	ドレクセル大学女性医学・リーダーシップ研究所	「医学研究におけるエクゼクティブリーダーシップ(Executive Leadership in Academic Medicine)」プログラムの実施	1995年に開始され、医学、歯科学、公共衛生分野の女性のリーダーを育成するため、1年間に渡り様々なリーダーシップトレーニングを実施	・リーダーシップ能力の向上 ・女性リーダーのネットワーク構築
	ドレクセル大学女性医学・リーダーシップ研究所	VISION2020	女性参政権を認めたアメリカ合衆国憲法修正条項第19条の批准の100周年を記念し、同研究所が主催する啓蒙・研究プログラム。女性に対する“Implicit Bias(隠れた偏見)”を無くすことを目的とし、助成の社会進出を促進する。	2011年より開始予定
	アメリカ医科大学連盟(AAMC)	キャリアセミナーの実施	・若手女性教職員キャリア開発セミナー(Early Career Women Faculty Professional Development Seminar)(主に専任講師対象) ・中堅女性教職員キャリア開発セミナー(Mid-Career Women Faculty Professional Development Seminar)(主に准教授対象)	コミュニケーション能力や財務管理のスキル等、リーダーとして求められるスキル、男女の考え方の差や問題へのアプローチの方法等、ジェンダーによって生じる違いに関する研修を通じた女性の能力向上

諸外国における専門職への女性の参画に関する取組事例（研究者）（1/2）

国名	実施機関	女性の参画促進のための取組	概要	成果
スウェーデン	大学等教育機関	※研究者個別の取組は実施されておらず、機会均等オンブズマンの指導のもと、男女共同参画計画を策定するなど、全般的な取組に準ずる形で女性に対する支援が行われている。	機会均等オンブズマンの指導のもと、男女共同参画計画策定 等	—
韓国	教育科学技術部	女性科学技術者の育成・支援基本計画	女性科学技術者の育成・支援のため、2004年から5ヵ年計画を策定・施行している。 2009年策定の第2次計画では、①女子学生の教育環境整備を通じた女子学生の理工系への進出促進、②女性科学技術者の就職先および職業プログラムの拡充、③女性科学技術者が仕事と家庭の両立をしやすい研究環境の整備	—
		女性科学技術人材育成・支援制度	・女性科学技術者のキャリア開発支援 ・文化芸術・文化産業分野の男女別文化人材の実態調査によるデータベース構築 ・女性農業従事者のリーダーシップ教育	・優秀女性科学者164名支援 ・有望女性科学者69名支援
		女性科学技術者の採用目標制度	・科学技術分野での女性科学技術者の進出を拡大するため、2001年より開始、国公立研究院66カ所、政府投資研究所8カ所、国立理工系大学を対象が対象。 ・毎年新規採用する研究員および教授の女性比率を2006年の15%から2010年に20%、最終的に30%まで拡大させる方針。	・2008年現在、99カ所の対象期間の女性科学技術者の採用比率が24.6%である。
		女性科学技術者支援センター(WISE)	・女性の科学技術分野での進出促進、女性科学技術者の能力向上のために、女性科学技術者のキャリア開発および専門性強化教育、就職・キャリア管理システムを活用したデータベース構築、インターンシップ制度の運営などを実施。 ・経歴断絶された女性科学技術者を対象とした「Science Communication(科学指導士)養成過程」の教育の実施	「Science Communication(科学指導士)養成過程」の教育により、約200名の科学指導士が養成された。この教育課程を修了した女性は、小学校の放課後科学教室などで講師で活動する。

諸外国における専門職への女性の参画に関する取組事例（研究者）（2/2）

国名	実施機関	女性の参画促進のための取組	概要	成果
スペイン	研究機関(科学技術分野)	<ul style="list-style-type: none"> ・ITにおけるジェンダーの主流化 ・科学技術・IT分野における女性の進出状況に関する知識の共有 ・女性の科学技術分野への参画に向けたリーダーシップの育成 ・女性向けの情報通信技術教育プログラムの実施 ・科学技術関係企業の管理職への女性の登用促進 	2007年 実践的男女平等法に基づいて作成された男女平等戦略的計画(2008-2011)において、科学技術分野への女性の参画促進が目標として設定され、女性に関する教育、科学技術関連企業における女性管理職の登用促進等が規定された。	—
	大学等高等教育機関	<ul style="list-style-type: none"> ・高等教育における女性の参画拡大 ・研究計画や評価への女性の参画促進 ・科学技術関係の女性の団体支援 ・性差別用語の使用禁止 ・イノベーション(特にバイオテクノロジー、医療分野)における女性の参画奨励 ・研究分野別女性のネットワーク構築促進支援等 	2007年 実践的男女平等法に基づいて作成された男女平等戦略的計画(2008-2011)において、高等教育分野における女性の参画促進が目標に規定された。	—
アメリカ合衆国	米国政府(ホワイトハウス)	ホワイトハウス女性・少女委員会(White House Council on Women and Girls)	理工系の職業における女性の進出促進に関する目標を明記	—
	一部の大学(インディアナ大学等)	“ストップ・ザ・クロック・プログラム”	女性が育児休暇で大学を離れている期間は終身在職権取得のための勤務期間のカウントを止め、復職後残りの年数のカウントを再開する制度	女性講師の昇進への環境整備
	医大(medical school)	民族的少数派や女性の採用に関するガイドラインを策定	民族的少数派や女性の採用に関するガイドラインを策定	女性の採用促進
	一部の大学	デュアル・キャリア・プログラム	研究者同士で結婚することが多いことから、大学等高等教育機関が研究者を雇用する際、その配偶者も合わせて雇用するという取組。	個人にとっては雇用の安定化による家庭と仕事の両立、大学側にとっては優秀な人材確保というメリットがある一方、一部雇用の負担に対する不満が聞かれるケースがある。
	米国立科学財団(National Science Foundation)	ADVANCEプログラム	高等教育機関、研究機関、NPO等における科学、技術、工学、数学分野の研究(Science, Technology, Engineering, Mathematics: STEM)への女性の参画を高めるための組織改変を目的としたプログラム	STEM分野の研究における女性の参画促進に向けた組織環境の改善に向けた取組の促進例)(1) Dual Career Hiring Policy (2) 昇格基準の見直し (3) 産休・育児休暇制度の導入 (4) リーダーシップ養成プログラム (5) メンタリング(Mentoring)の強化 (6) 海外の研究活動への参加支援 (7) 民族的少数派の女性への支援

諸外国における専門職への女性の参画に関する取組事例（メディア）

国名	実施機関	女性の参画促進のための取組	概要	成果
スウェーデン	メディア関係機関全般	※メディア個別の取組は実施されておらず、機会均等オンブズマンの指導のもと、男女共同参画計画を策定するなど、全般的な取組に準ずる形で女性に対する支援が行われている。	機会均等オンブズマンの指導のもと、男女共同参画計画策定等	—
韓国	メディア関係者全般	※メディア個別の取組は実施されておらず、全般的な取組に準ずる形で女性に対する支援が行われている。	—	—
スペイン	メディア関係機関全般	・広告代理店、企業における女性管理職の増大 ・マスコミ、広告代理店向けの男女平等関係のグッドプラクティスガイドを作成 ・報道、広告会社の女性管理職の現状に関する調査研究の実施 ・メディアコンテンツにジェンダーの視点を求める女性専門職団体結成の促進 等	2007年 実践的男女平等法に基づいて作成された男女平等戦略的計画(2008-2011)において、広告代理店、メディア関連企業における女性管理職の増大、報道・広告会社の女性管理職の現状に関する調査研究の実施等が目標に盛り込まれた。また、メディアコンテンツにおける女性の差別的表現に対応するため、メディア、広告における反省差別表現の普及を目標に掲げている。	—
アメリカ合衆国	女性メディアセンター	・メディアトレーニング ・「SheSource.org」の運営	(ア) メディアトレーニング 様々な分野の女性専門家に対しメディアとどのように関係を構築すべきかについてトレーニングを行うプログラム。 (イ) 「SheSource.org」の運営 メディアにおける女性のプレゼンスを高めるため、様々な分野の女性専門家とジャーナリストのマッチアップを実施、女性メディアセンターが仲介となってCNNやNY Timesといったメディアに女性専門家を紹介	現在500人以上の専門家が女性メディアセンターに登録