

ジェンダーから政治と経済を問う

— 男女が共に変革の担い手となるために —

「アジア・欧州対話：ジェンダーをめぐる課題」タンペレ会議（2002年）

リズ・バビッジ（編）



はじめに

アジア欧州財団(ASEF)と(財)日本国際交流センター(JCIE)は、ジェンダーをテーマとする対話と研究活動を2000年より開始した。シンガポールにあるASEFは、アジア欧州会合(ASEM)のフォローアップとして設立され、アジア・欧州間の相互理解を推進しており、(財)日本国際交流センター(JCIE)も両地域の対話・協力を推進する事業を実施してきたが、このジェンダーをテーマとする対話・研究活動は、アジア・欧州という枠組みで実施される初めての試みである。2001年5月千葉県木更津市において実施した第1回会議には、アジア・欧州21カ国から多様な分野の男女(女性57名、男性13名)が集まり、激動する国際・国内環境の中で両地域の男女が直面する課題に対して、いかに協力して取り組めるか協議した。その成果は「グローバル化とジェンダー：“女の視点”“男の視点”を超えた政策を求めて」として出版された。

第1回会議において、グローバル化時代において良いガバナンスを達成するためには、社会のあらゆる局面でジェンダー・バランスを考察し、社会を再構築していくことが必要であるとの認識が共有されたことを受けて、ASEFとJCIEは、より具体的にジェンダー・バランスを考察する必要性を感じ、第2次プロジェクトを実施した。本書は、その研究成果とそれに基づく会議の報告書である。

第2次プロジェクトでは、両地域の男女からなる運営委員会を再編成し、政治決定過程および経済活動におけるジェンダー・バランス実現のための男女の役割に焦点を当てることとし2つの研究グループを組織し研究活動に取り組んだ。その研究成果にもとづき、2002年9月16・17日、第2回会議「アジア欧州対話：ジェンダーをめぐる課題～政治・経済における変革の担い手としての男女の役割」をフィンランドのタンペレで開催した。本会議には、アジア・欧州地域から、44名の女性と13名の男性が集まり、全体会合と3つの分科会での議論により、各々の専門・経験を共有しながら、男女が共に協力して変革のエージェントとなるためにどのような課題を克服しなければならないか、アジア・欧州の共通課題とそれへの処方箋について議論を深めた。また、会議の翌日には、会議の成果をタンペレの市民と共有すべく公開シンポジウムも開催した。

本報告書は、運営委員会委員長であったリズ・バビッジ・EMアソシエート・プリンシパル・コンサルタントによる「会議概要」、および全体会合と分科会での討議内容を取りまとめた「討議要旨」、「討議論文」から構成されている。討議論文には、経済分野の論文1本と、政治分野におけ

る各国別論文計6本が収録されている。アジア・欧州間の情報共有の契機となれば幸いである。

第2回会議開催にあたっては、第2回運営委員(リズ・バビッジ、イネス・アルベルディ、アーネスト・ガリラオ、目黒依子、李仁浩、ミッコ・レートネン)と2つの研究グループメンバー(経済:ウィルマ・ヘンドリクス、メイリン・ウィ・ガーディナー、目黒依子、ブレマ・マティ、マリア・ダス・ドレス・ヘレイロ、マリア・リアピ、政治:アザリナ・オスマン、アントニオ・コントレラス、イネス・アルベルディ、ジョウニ・ミッカネン、マリッサ・メンデス、ガブリエル・ブルンス、孫鳳淑)にご尽力をいただいた。特に、リズ・バビッジ委員長には、本会議英文報告書編集に当たっても多大なるご協力をいただき、厚く御礼申し上げたい。また、共済団体の責任者アルノー・ダンデュレイン、勝又英子、シルパ・ハーテル、タイナ・リスキ、および各氏を補佐したジェラルディン・アン、キャロライン・セイ、鈴木智子、マイッキ・ルッカネン、また本英文報告書の編集を担当した野田パメラ、川口千絵にも感謝したい。

また、本プロジェクトに多大なるご支援をいただいた日本政府、欧州委員会、フィンランド政府に深く感謝申し上げたい。

最後に、「アジア・欧州対話:ジェンダーをめぐる課題」タンペレ会議にご出席いただいた方々に感謝の意を表したい。本会議が、アジア欧州間での一層の情報共有、協力関係構築に寄与することを祈念する。

2003年10月

(財)日本国際交流センター	アジア欧州財団	共同行動のための女性協会 フィンランド連合
理事長 山本 正	事務局長 デルフイン・コロメ	理事長 パイービ・バルパツソ

目次

はじめに		1
略語		5
1. 会議概要	リズ・バビッジ	9
2. 討議要旨	リズ・バビッジ	13
3. 討議論文		
経済生活における女と男	ウィルマ・ヘンドリクス	31
政治的意志決定における女と男		
韓国	孫 鳳淑	61
マレーシア	アザリナ・オスマン	73
フィリピン	アントニオ・P・コントララス	87
フィンランド	タイナ・リスキ	99
ドイツ	ガブリエル・ブルンス	113
スペイン	マリサ・メンデス・デ・ヴィーゴ・カンポス イネス・アルベルディ	129
参考資料		
会議日程		145
参加者		148
共催団体概要		152

略 語

- ASEAN (Association of Southeast Asian Nations) 東南アジア諸国連合
- ASEM (Asia-Europe Meeting) アジア欧州会合
- BN (Barisan Nasional) 与党連合の国民戦線 (マレーシア)
- CAPWIP (Center for Asia-Pacific Women in Politics) アジア太平洋女性政治センター
- CCOO (Union Confederation of Workers Commission) 労働者委員会連合 (スペイン)
- CDU (Christian Democratic Union) キリスト教民主同盟 (ドイツ)
- CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) 国連女性差別撤廃条約
- CSOs (Civil Society Organizations) 市民社会組織
- CSU (Christian Social Union) キリスト教社会同盟 (ドイツ)
- DAP (Democratic Action Party) 民主行動党 (マレーシア)
- DJI (Deutsches Jugendinstitut) ドイツ青少年研究所
- EMILY's List (Early Money Is Like Yeast) エミリーズ・リスト
- EU (European Union) 欧州共同体
- FDP (Free Democratic Party) 自由民主党 (ドイツ)
- GAD (Gender and Development) ジェンダーと開発 (フィリピン)
- GDI (Gender Development Index) ジェンダー開発指数
- GEM (Gender Empowerment Measurement) ジェンダー・エンパワーメント指数
- GNP (Grand National Party) ハンナラ党 (韓国)
- HDI (Human Development Index) 人間開発指標
- ILO (International Labour Organisation) 国際労働機関
- IU (United Left) 統一左翼党 (スペイン)
- JCIE (Japan Center for International Exchange) (財) 日本国際交流センター
- KOK (National Coalition Party) 国民連合党 (フィンランド)
- LDP (Laban ng Demokratikong) フィリピン民主の戦い
- LDP (Liberal Democratic Party) 自由民主党 (マレーシア)
- LP (Liberal Party) 自由党 (フィリピン)
- MCA (Malaysian Chinese Association) マレーシア華人協会

MDP (Millennium Democratic Party) 新千年民主党 (韓国)

MIC (Malaysian Indian Congress) マレーシア・インド人会議

NBCW (The Network Berlin City of Women) ベルリン市女性ネットワーク

NCRFW (The National Commission on the Role of Filipino Women) フィリピン女性の役割国内委員会

NGO (Non Governmental Organization) 非政府組織

NPC (Nationalist People's Coalition) 民族主義者国民連合 (フィリピン)

NYTKIS (The Coalition of Finnish Women's Association for Joint Action) 共同行動のための女性協会フィンランド連合

PAS (Parti Islam Se-Malaysia) 全マレーシア・イスラム党

PBB (Parti Pesaka Bumiputra Bersatu) サラワク統一ブミプトラ・プサカ党 (マレーシア)

PBDS (Parti Bangsa Dayak Sarawak) サラワク・ダヤク党 (マレーシア)

PBRB (Parti Bersatu Sabah) サバ人民統一党 (マレーシア)

PBS (Parti Bersatu Sabah) サバ統一党 (マレーシア)

PDS (Parti Demokratik Sabah) サバ民主党 (マレーシア)

PDS (Party of Democratic Socialism) 民主社会党 (ドイツ)

PMP (Partido ng Masang Pilipino) フィリピン労働者党

PP (The Popular Party) 民衆党 (スペイン)

PPP (People's Progressive Party) マレーシア人民進歩党

PRM (Malaysian People's Party) マレーシア人民党

PSOE (The Spanish Socialist Party) スペイン社会党

SAPP (Sabah Progressive Party) サバ進歩党 (マレーシア)

SDP (Social Democratic Party) 社会民主党 (フィンランド)

SNAP (Sarawak National Party) サラワク国民党 (マレーシア)

SPD (Social Democratic Party) 社会民主党 (ドイツ)

STAR (State Reform Party of Sarawak) 国家改革党 (マレーシア)

SUPP (Sarawak United People's Party) サラワク統一人民党 (マレーシア)

SWOT (Strong, Weak, Opportunity, Threat Analysis) 強み、弱み、機会、脅威分析

TU Berlin (Technische Universität Berlin) ベルリン工科大学

UGT (General Union of Workers) 労働者総同盟 (スペイン)

UMNO (United Malays National Organisation) 統一マレー国民組織

UNDP (United Nations of Development Programme) 国連開発計画

UNIFEM (United Nations Development Fund for Women) 国連婦人開発基金

UPKO (United Pasok Momogun Kadazan Organisation) 統一ムルト・カダサン組織 (マレーシア)

会議概要

EMアソシエート・プリンシパル・コンサルタント
第2回「アジア・欧州対話:ジェンダーをめぐる課題」運営委員長
リズ・バビッジ

世界は、あらゆる面で目覚ましい発展を遂げている。しかしながら、男女双方が幸福に暮らすためには、さらに個人が経済的・政治的潜在能力を最大限に発揮する機会を得て、男女間のバランスを変えていく必要がある。

国際連合(国連)の会議やイニシアチブ、さらには国連婦人の地位委員会の作業を通して現状が浮き彫りにされ、さまざまな解決策が提案されている。その解決策は各国政府に採用され、また女性の非政府組織(NGO)が実施を強く求め、監視している。しかし世界には、目に見えないほど変革のペースが遅々としている国もあれば、景気後退や政変、あるいは反動によって逆戻りしている国もある。

第2回「アジア・欧州対話:ジェンダーをめぐる課題」を開催するにあたり、アジア欧州財団(ASEF)ならびに日本国際交流センター(JCIE)は、共同行動のための女性協会フィンランド連合(NYTKIS)を新しいパートナーに迎え、フィンランド政府の協賛を得て、ジェンダーを側面から探る画期的なフォーラムを企画した。2001年5月に日本の千葉で開催された第1回会議では、アジアと欧州のキー・プレーヤーが一堂に会して討論し、意見を戦わせ、様々なアイデアと戦略を展開した。この第1回会議のテーマに磨きをかけ、発展させることが今回の目的だった。

さまざまな地域間に不安や懐疑が増す昨今、このような強固な結びつきと協力関係を築けたことは、我々にとって励みとなるものである。こうした対話が行われている事実そのものが、変革に向けた男女の取り組みの成果といえる。

現状を変えなくてはならない、これが会議の基本認識だった。個人および家庭を含め、あらゆるレベルでの政治的意志決定において、女性の意見や視点が女性の数と能力に比例して反映されているとはいえず、経済面においても、世界中で女性は男性よりも貧しく、不利益を蒙っている。女性と男性はともに、現状を変える担い手となれるのであり、男女が協力して変革に取り組みなくてはならない。

前回と同様に第2回会議にも、政策立案者、政治家、NGO関係者、研究者、活動家、公共および民

間部門の専門家らが招かれた。アジアと欧州から、経歴も職業も多岐にわたる男女が集まり、胸襟を開いて共通の課題を意欲的に考察した。この対話は、政治家同士あるいは研究者同士が議論する会議ではなく、公共部門、民間部門、NGOが話し合い、互いの意見に耳を傾けるものだった。

催者はより多くの男性を巻き込もうと努力したが、残念ながら男性の参加者は少数にとどまった。そのこと自体に、この会議のテーマが表れている。すなわち、21世紀に入ってもなお、男女の役割という問題は基本的には女性だけに関係するもの、ある意味では他の問題よりも重要でないものとみなされているのである。多くの女性は、これらの課題について男女が互いに話し合い、変革の実現に向けて協力すべき時期がやってきたと認識している。我々は、こうした認識に賛同できない人々とも話し合い、問題意識を共有する方法を見出していかななくてはならない。

主催者の意図は、現在のアンバランスの原因を追究し、それらに取り組むための創造的な方法、具体的な戦略を提示することだった。運営委員会は、第1回会議の議論をさらに前進させることを目的に、また経済生活と政治的意志決定におけるバランスに大幅な変化がないかぎり現状は変わらないとの認識に立ってテーマを選定した。男女がともに政治的意見を持ち、経済的に独立していることが、良いガバナンスの前提条件なのである。また、アジアと欧州の参加者の経験が最大限に活かされるよう、専門家からなる研究グループによって討議論文が作成され、あらかじめ回覧された。

参加者の一部からは、グローバリゼーションのマイナス効果のひとつ、すなわち女性と少女の人身売買が討議論文に取り上げられていないことへの懸念が示された。運営委員会としては、この問題はあまりに重大な問題であるため、会議の一議題とするよりも単独で扱うべきであると考え、次回に向け、グローバリゼーションの扱い方を検討することとした。

この会議は、木更津会議とその会議報告書、専門家から成る研究グループが作成した討議論文に基づいて実施された。情報を提供して文脈を設定し、議論を喚起する起点として報告書を利用した。統計値や学説を準備することに時間を費やすよりも創造性を発揮して互いに学び合える事象を明らかにするために、各グループの相乗効果を活かすことを目指した。

社会のバランスの変革では欧州が先んじていると見るのは短絡的であろう。開会式でのフィンランド文化相カーリナ・ドロンバークのスピーチによれば、職場、家庭、政治における平等な

労働分担がフィンランド・モデルの目標であるにもかかわらず、またフィンランドは欧州におけるこの理念の主導的な擁護者であるにもかかわらず、そのフィンランドにおいてさえ突き破れないガラスの天井が存在すると言う。女性は政府の高いポストに就くことができず、同じ労働で同じ賃金を得られないでいる。

マレーシアのムサ・ビン・ヒタム前副首相は、アジア諸国は世界の主要宗教の基本的な価値観を共有していると指摘し、近代化が進んでいるとはいえ、バングラデシュ、ラオス、アフガニスタンといった最貧国、また日本などの富裕国においても、その発展には人的資源の効果的な活用が不可欠だとしている。同氏はさらに、論を進め、開発全体に貢献するためには、男女が全面的に参画しなければならないとも述べた。

アジアの近代史においては、女性は政治と社会の変革に重要な役割を果たし、それが経済全般の変革につながっている。だが男性の役割は高く評価され、記録に残され、認められてきた一方で、女性の役割は看過され、過小評価されてきた。確かに、アジアの発展と進歩は女性のエンパワーメントを促進し、ひいては女性に対する評価と機会均等の要求につながった。しかし、国の一員として女性は重要な役割を果たしているにもかかわらず、教育、ビジネス、政治におけるジェンダーの課題に戦略的に取り組んでいくには、まだやるべきことが多く残されている。

ムサ・ビン・ヒタム氏は、「適正な」ジェンダー・バランスとは何か、という問いを提起した。同氏は、それは単に数の問題ではないとし、良いガバナンスとは平等と人権であることを男性が納得しなければならないと強調している。ジェンダー不平等を含めた人権問題に取り組み、しかるべき変革がなされるためには、伝統と文化に拠って立つ指導者の意識を取り除かなくてはならないのである。

では、そうした意識を変えるにはどうすればよいのか。我々は、参加者のエネルギーやその人脈を活かすことができる。この会議の成果のひとつは、各人がそれぞれの活動の場において行動を起こし、支援体制の確立に向けて努力するように、参加者全員の意欲をかき立てたことである。指摘されているように、提案の多くは既に実行されているが、すべての地域で実施されているわけではなく、一貫しているわけでもない。まずは我々のもつ豊かさを認識したうえで、価値を付加することを目指すべきである。

効果的な順守のメカニズムを開発し、監視することが変革実現のカギになること、変革に向けて措置を講じるのは政府や国際機関だけでなく個人の責務であることが、会議で合意された。

最終討議で目黒依子・上智大学教授が、各参加者の立場において具体的に達成可能な変革の提言は何か、と問い掛けたのに対して、数々の心強い回答が出された。たとえばインドネシアの参加者は、特に次回の選挙に向け、女性の意思決定参加を支援する制度を開発することに取り組んでいた。韓国のある参加者は、公務員の採用方針において男女を保護するための積極的な行動計画として、40/40クォータ制度のようなものを導入したいと述べた。タイの参加者は、ビジネスの分野におけるメンタリングのアイデアを発展させるとともに、女性政治家の人数、ならびにジェンダー問題に対する彼女たちの実績を監視したいと発言した。またドイツの参加者は、ジェンダーをめぐる対話に男性を参加させる重要性を認めていた。参加者たちはこうして、情報、熱意、そしてジェンダー問題を考えるうえでの新しい視点を得るとともに、予想を超えた実りある相互の結びつきを確立した。

今回の会議においては、ジェンダーをめぐる課題を提起することの重要性が確認され、数々の提案が出された。わけでも、アジア・欧州財団ならびに日本国際交流センターがこのイニシアチブを支援してくれたことは称賛に値する。

これは、各国政府の合意とコミットメントを取り付け、慎重な言葉遣いの声明文で締めくくられる国連会議のようなものではなく、参加者を活気づけ、新たなビジョンと視野をもたらす、まさに生きた会議だったといえる。

討議要旨

EMアソシエート・プリンシパル・コンサルタント
第2回「アジア・欧州対話:ジェンダーをめぐる課題」運営委員長
リズ・バビッジ

本会議は、経済生活と政治決定過程という2つの議題をめぐり、おのおの3つのグループによる分科会と全体会合によって討議が進められた。以下は、分科会および全体会合の討議要旨である。

経済生活における男女

分科会では、男女の置かれた状況は国によって異なり、またそれぞれの国の中でも一様ではないとの見解で一致した。さらに、不平等の是正に決定的な実践事例を有する国はなく、男女間の経済的平等を推進してきた長い実績のある国々でさえ、賃金格差の存在を認めていた。これらの討議を通して、互いに学ぶべきことがいかに多いかが明らかになり、欧州の方が遙かに進んでいるとの見方は間違っていることもはっきりした。我々は社会的起業モデルを文書化し、それらのSWOT(強み、弱み、機会、脅威)分析から学ぶべきである。社会の意識、柔軟な勤務形態、意思決定ポストに占める女性の割合に関して、各国間、ならびに各国内の企業と起業家間のベンチマーキングが必要である。各グループとも、創造的で革新的なアプローチに向けて男女が新たな対話を始めるには、今が好機であるとの認識をもっていた。

男女の経済的役割に不平等が存在するのはなぜか。不平等は、男女の教育水準や融資を受けられる機会など、さまざまな文化的・構造的要因、歴史的パターンによって生み出されている。伝統的な価値観もまた、経済的アンバランスを生む大きな要因として挙げられた。

いずれのグループも、グローバリゼーションは一部の層には新たな機会をもたらし、従来型の労働構造やパターンから人々を解放する一方で、女性と子供の人身売買、家政婦や移民労働者の酷使に見られるような、社会的弊害もあるとの認識をもっていた。グローバリゼーションは今回のジェンダー会議の中心テーマではなかったが、経済生活における男女の変革に向けた

アプローチという文脈において議論された。参加者は、犯罪抑制と貧困撲滅を通してグローバル化の弊害に国際的に取り組むことが必要であるとし、グローバル化を将来の会議テーマとして検討することが提案された。

また、現在のアンバランスを招いている諸要因も取り上げられた。その主たる要因として、女性の無償労働率が高いことが指摘された。しかしながら、経済生活におけるジェンダー平等を測る世界共通の指標がないため、定量化することは難しい。状況を把握し、男女の労働実態を明らかにする創造的な手法を見つけるためには、より緻密な定量的・定性的データが必要である。その例として、欧州諸国で特に女性の無償労働の定量化に使われているサテライト勘定が挙げられたが、この方法では国内総生産値が高くなり、国際的な援助を受けている国々への援助が減る結果となり、悪影響を及ぼすとの指摘もあった。適切な男女別統計を特定し、広く知らしめるためには、国際的なフォーラムが必要である。これによって、平等の実現に向けたアジアと欧州の政策立案や政策を評価する際のベンチマーキングも可能になるだろう。

労働とは何か。それは家庭の外でのフルタイムの有償労働なのか。パートタイム労働の意味とは何か。金銭を得ずに農村で大地を耕す男女の労働はどうか。育児や高齢者介護に携わる人々、家事従事者の労働の現状はどうか。後者のカテゴリーにおける労働者の大半は女性のようなが、そのことが家事労働に対する社会の意識を形成しているのか。勤務時間を減らし、育児や高齢者介護にかかわる男性は増えていくのだろうか。

性同一性、文化的表象と習慣

経済的男女格差の問題を解決するためには画期的なアプローチが求められるとの意見が大勢を占め、「稼ぎ手」という重荷から男性を解放する運動を起こそうという提案さえ出された。男性をこの役割から解放する創造的な方法はおそらくあるだろうし、稼ぎ手の役割におけるジェンダー・バランスを追究することが、育児、介護や家事の役割を変えていくだろう。

参加者の国々では、女性が家事全般の責任を担うのが一般的であり、家事労働が有償である場合でも、賃金は非常に安く、ほとんど重要視されていない。いずれのグループでも、女性が家事をしてもなら評価されず、逆に男性が家事をすると高く評価されることが一般的だとの認識が共有された。

ケアのコストを社会全体で負担することが社会の究極の利益につながるとして、その創造的

な方法について議論した。中国の一部地域では、育児のコストを母親の雇用主と父親の雇用主が均等に分担しているという。フィンランドでは、子供は5歳まで保育サービスを受ける権利がある。各グループは、生活費を稼ぐのは父親の仕事、家事と育児は母親の仕事という固定観念も変わり始めているとの印象を持っていた。

教育と意識の変化

教育制度は、従来からの画一的な役割と意識を助長しているのだろうか。どんなにジェンダーに中立な学校教育を創出しようとしても、欧州とアジアの多くの国々では、依然としてステレオタイプな考え方を示す子供がいる。

ジェンダーについての固定観念をもたせないようにするために、学校教育や学校外教育を通して、伝統にとらわれずにスキルを習得し、職業を選択することを男子生徒にも女子生徒にも奨励すべきである。小さいうちからジェンダー・バランスを促す必要があり、既存の家族福祉機関は、子供たちがジェンダー平等の意識を持てるよう、両親や保育者向けの訓練プログラムの開発を義務づけるべきである。意識改革には3世代はかかることを考えると、より若い世代に目を向ける必要があると言えよう。

女性の自己主張と自信の促進

自尊心を高め、自己主張ができてこそ、女性たちの意識も変わる。特筆すべきは、多くの国ですべての人間の地位向上への取り組みが、男性の地位をおとしめることはせず、社会から取り残され、恵まれない境遇にある層を支援することで進められてきたことである。女性が教育を受け、自信をつければ、地域社会の経済的活力が高まることはデータにも示されている。

女性学・男性学・ジェンダー学間の開かれた対話

これは、女性学、男性学、ジェンダー学の本質をめぐる議論につながった。参加者のなかにフィリピンでジェンダー学講座を受けもっているという男性がいたが、これは極めて異例のことであり、これらの学問間で開かれた対話が行われれば相乗効果と改革につながり、実り多いものになるだろうとの意見が出された。

メディアに対する奨励策

各グループは、変革を実現するうえでのキー・プレーヤーを特定した。それは、メディア、企業、シビル・ソサエティ、公的機関、政策立案者である。今回の会議では、経済的バランスの実現に向け、これらの担い手に対する奨励策を検討した。

- ・ 女性のポジティブなイメージの普及に貢献する広告代理店を表彰する。このアイデアは、女性のイメージとニュースでの扱われ方が重要であるとの認識から出てきたものである。メディアにおいては、女性の個人的な特質とライフスタイルばかりが関心対象になっているとの見方が大勢を占めていた。会議中に紹介された例によると、オランダのある企業は、インターネットで流すユーモラスなストーリーを通して、家事に参画しようと男性に呼びかけ、女性には知り合いの男性にそのストーリーが掲載されたウェブのハイパーリンクを送るよう促しているとのことである。
- ・ 経済生活における女性の地位向上に画期的な手法を導入している女性起業家、経営者、草の根運動のリーダーを表彰する。彼女たちのプロフィールを全国的、世界的に紹介することで、ロール・モデルをより効果的に作るができるだろう。

企業に対する奨励策

- ・ 環境保護運動に習い、ジェンダーに配慮したアプローチは健全なビジネス・センスを生むとの観点から、企業に対して、そのようなアプローチの開拓を働きかけていく必要がある。社員を採用して訓練するにはかなりのコストがかかり、従って非常に柔軟な勤務時間や雇用形態に従業員に提供すれば(この場合の従業員はほとんどが女性)、女性にとって働きやすい環境となり、それと同時にコストも節約できることに企業も気づき始めているようである。ジェンダーに配慮した経営方針の合理性を企業に納得させるセールス・ポイントを明確にすることが求められる。株式会社の株を購入し、株主総会に出席する資格を得て、ジェンダー・ポリシーについて質問している女性団体もある。
- ・ お金に余裕のある女性であれば、女性の雇用に積極的な企業だけを選んで株式を購入することで、変革を促すことができる。

女性による起業の促進

女性による起業の促進もまた、経済生活における男女のアンバランスを是正する重要な要素とみなされていた。これには、ジェンダーに基づく法的、経済的、社会的、文化的な障害を取り除くことが求められる。女性には財産の所有権や相続権がないという世界中の実情が示された。女性は金融機関を利用できないという例もあり、欧州の一部地域では、つい最近まで、男性の許可がなければ女性は銀行口座を開けなかったという。女性起業家に対する非協力的で懐疑的な考え方は、企業や銀行、サプライヤー、顧客に関しても一般的であることで意見は一致した。

それと同時に、グローバリゼーションは女性・少女の人身売買、移民労働者の搾取といった弊害をもたらしているとも認識されている。貧しい農村や都市部の女性は本当の意味での自営業者ではなく、実際はインフォーマル・セクターの被雇用者であるとの指摘があった。偽りの賃金雇用の可能性がある在宅就労が、自営と誤解されている。

ポルトガルでは、女性たちが忙しい共働き夫婦に家事サービスを提供する小規模な事業を興しており、家事労働の認定制度が導入されているということである。

金融サービス

各グループは、金融機関が女性をリスクの高い借り手とみなし、それが女性による起業の発展を大きく妨げ、零細事業に甘んじていなければならない現状に着目した。女性の自営業支援を進めているオランダのママ・キャッシュ(Mama Cash)というイニシアチブは、女性中心の事業戦略の成功を具体的に示す例である。女性起業家と金融機関の溝を埋めるためには、より多くの「債務保証付きファンド」が創出されるべきである。また、信頼できる借り手である女性にもっと門戸を広げるよう、銀行に働きかけるキャンペーンが必要である。銀行ではなく市民債から新規事業の資金を調達した日本の女性の例にみるように、女性の起業の新たな資金調達形態とその将来性を画期的な方法で文書化し、情報を共有することが求められる。

非金融サービス

女性に事業経営のアドバイスをするネットワーク、その他のサポート体制を強化する施策が提案された。また、こうしたアドバイス・サービスの手法、形態、資金源に関してアジアと欧州の経験を比較し、互いに学ぶことも必要である。新しいアプローチを一国あるいは一地域に閉じ

込めてしまわず、創造的なアプローチがあるなら広く積極的に活かしていくべきである。

女性経営者への支援体制として、既に欧州に定着しているメンタリングのネットワークの重要性が指摘され、両地域が互いに学び合える事例も挙げられた。欧州の方が経験豊富であるというのは間違いであり、アジア経済においても創造的なアプローチが次々と開拓されており、それらを欧州にも導入して、さらに発展させていくことができるだろう。

女性起業家のロール・モデルを作ることが市町村や全国レベルでの基盤づくりにつながり、政策に影響を与える手段にもなる。地域社会の構築において社会的起業を促進し、発展させていくには、労働組合など市民社会の組織の支援を動員することが重要との指摘がなされた。

あらゆる観点からアジアと欧州の経験を比較し、ともに学ぶことが有益であるとの意見で一致した。

権利に基づく政策フレームワーク

各グループは、権利に基づいた政策フレームワークを構築し、事業や経済生活における女性のさまざまなニーズに対応するためにも、女性を組織化する必要があると強調した。ただ、女性起業家層は均質なグループではなく、ニーズが相矛盾することもある。女性起業家は次のように分類される。

- ・ 強制売春や風俗業に従事する女性

違法な売春宿をつくった女性の風俗起業家が保護の対象になるというイギリスの例にみるように、起業に関してはどこで倫理的歯止めをかけるのか、という政策のジレンマが指摘された。

- ・ サービス業、製造業、農業に従事する女性移民労働者
- ・ 女性の農業労働者
- ・ 女性の在宅生産者
- ・ 零細・小規模企業の女性経営者・管理者
- ・ 株式会社の女性経営者・役員

女性と男性のニーズと要求が、政策や戦略にどのように影響を与えるのかを明確にする必要がある。

ジェンダーの主流化と具体策

世界的に求められる措置

- ・ 政策のジェンダー・インパクト分析(予測と監視)。政策が男女に及ぼす影響を予測し、結果を監視する。
- ・ 経済のジェンダー・バランスを是正するには貧困の撲滅が不可欠であり、従って世界銀行、国際連合(国連)、アジア各国の開発計画と歩調を合わせ、ジェンダーと貿易の監視に取り組み、強化する。
- ・ 資源配分と公費のジェンダー分析
- ・ 女性に不公平な課税をなくすために、所得税や付加価値税など財政措置を見直す。
- ・ 税の優遇措置とリンクした企業のジェンダー監査。これはエコ・ファンドになったアイデアで、ジェンダー・ポートフォリオの創出を企業に奨励するものである。監査結果が満足のいくものであれば、企業は、政府による税の優遇措置、メディアにおける企業のイメージアップや株価の上昇などが期待できる。

既存の国連条約の監視と実施

国際的な男女別データがあれば、互いに学んだことの効果が増すと認識で一致した。また、既に整備されている欧州連合(EU)加盟国の経済的平等促進に関するデータの重要性が確認された。

経済生活におけるジェンダー平等を測る主要な指標を精緻化し、無償労働と時間の使い方を明確に把握する必要がある。

各国内の地方別、さらには市町村別の相違を示す、より緻密なデータが必要である。経済生活におけるジェンダー差の質的様相をより明確に伝えるためにも、小規模な調査を国勢調査にリンクさせ、より多くの量的データを集めるべきである。

しかしながら、現状としては、アジア欧州会合(ASEM)の多くの発展途上国では政策立案に必要な統計を欠いている。そこで、発展途上国を支援して男女別のデータベースを構築し、時宜にかなったデータを集めて提示する必要があるとの意見が出された。

各国間のベンチマーキングが重要であり、比較方法を国際的に一本化する必要がある。

さまざまな分野における変革の取り組み、変革の担い手を対象とした表彰制度について話し合われ、提案が出された。表彰対象のカテゴリーとしては、保育期の子供のニーズに対応する取り組みや移民労働者政策の実施、国家予算のジェンダー分析ツールの開発、ジェンダーに配慮した政策に貢献する研究機関、あるいは女性起業家と金融機関の橋渡しに貢献する市民団体などが考えられる。

アジア・欧州ジェンダー会議参加者のネットワーク

次のようなネットワークの形態が話し合われた。

- ・ ウェブサイトの創設、他サイトへのリンク
- ・ 改革に関する情報の共有
- ・ 共同学習の促進
- ・ 関連する専門分野での協力—女性による起業の開発、ジェンダーの主流化、ジェンダー指標、監視
- ・ ジェンダーの主流化の一手段として、この会議の成果をASEMの他の活動にリンクさせる。
- ・ 今後のジェンダー会議に男性参加者を増やし、ジェンダー問題に共鳴する男女のクリティカル・マスを形成して相乗効果を生み出す。

政治的意思決定過程における男女

変革が求められているのはなぜか、いかにして変革するのか、誰が変革に取り組むのか、この3つの問いについて議論した。議論ではまず、個人的、家庭内を含めたあらゆるレベルでの政治生活の現状を調べ、そのうえで、意思決定過程におけるジェンダー・バランスを促進する変革的アプローチと創造的戦略を検討した。

変革が求められているのはなぜか

現在、ASEMのすべての参加国・地域では、あらゆるレベルの政治的意思決定過程にバランスを欠いており、意思決定者の大半が男性中年層である。裕福で影響力のある人々だけでなく、社

会から取り残された「声のない」人々のニーズや要望も取り入れるためには、あらゆる層のより均等な政治参加が求められる。これが意思決定過程の質的向上につながり、人々のニーズが反映され、良いガバナンスが促進される。良いガバナンスの指標のひとつは、立候補者および投票者として、女性がどの程度選挙に参加しているかである。現状は満足のいくものではないことでグループの見解は一致したが、これは特に各国とも人的資源を最大限に活用していないからである。これまで、女性議員は男性議員よりクリーンであり、攻撃的ではないとみられてきた。しかし一部の参加者から、これは時代遅れの理想主義的な見方であるとの指摘があり、女性の行動スタイルが男性とは異なるという理由だけで公職に就くのではなく、議会制民主主義の向上のために議員の女性比率を高めるべきであるとの意見で一致した。さらに、女性問題に注力することは重要だが、戦略、経済、外交といった、これまで女性があまり関与してこなかった領域にも取り組むべきである。あらゆる分野で男女が協力し、ジェンダー問題を両方の性にとつての重要課題にシフトしてはならない。

いかにして変革するのか

制度・法律

女性のクリティカル・マスが必要であるとの意見で一致し、変革を起こすうえでのクオータ制度の活用について活発な議論がなされた。クオータ制度とは、男女ともに40%以上を候補者名簿に載せるドイツの例のように、過少代表層の一定数または一定割合を候補者名簿に含めること、もしくは議席を留保することを選挙制度で義務づけることを意味する。クオータ制度は、バランス是正のために短期的に使われてきたが、より長期的にも使えるだろう。

しかしながら、クオータ制度には賛否両論があり、簡単には実現できない。たとえば、クオータ制度が違法とされる場合もあり、候補者は実力で選出されるべきであるとの考え方が広く行き渡っている。当然ながら、実力をどう定義するかが問題であり、基準が男性中心であれば、変革を起こすための前向きな措置が必要である。実力で当選したい、それ以外の方法はいらないと、男性も女性もしばしば明言している。しかし、これでは現状が温存されることにもなりかねない。欧州のこれまでの歴史からすれば、積極的な措置が採られなければ変革には何世代もかかる。

変革を実現するには、変革のセールス・ポイントを明確にし、その重要性を人々に納得させなくてはならない。職場の平等を実現する場合のように、活動家はビジネス・モデルを提示し、そのアイデアの売りは何なのか、権力の座にある人々に理解させなくてはならない。だが権力をもつ人間は自分の権限を制限しうる措置は認めたがらないものであり、容易にはいかない。従って、ウィン-ウィン(両者が満足する)の議論を展開する必要がある。

市町村、州、全国レベルの議会に過少代表層(たいていは女性)をより多く送り込むには、選挙制度も重要である。比例代表制が女性の当選者を増やすうえで効果的な制度とみられるのはおそらく、有権者が男性を排除せずに女性にチャンスを与えられるからだろう。スコットランドとウェールズの国政選挙では、この制度によって女性議員の人数が増えている。中国では憲法が女性の政治参加を保障しており、比例代表制を通して女性の参加拡大を促進した。

政党

変革を実現するうえで、政党の役割は重要である。候補者指名とその基準に配慮することもできれば、現状を変える速効的手段として、女性だけの最終候補者名簿などの措置を講じることもできる。こうした措置が法的枠組みに準拠しなくてはならないのは当然だが、政党はまた、法律の改正、あるいは短期的な戦略を策定できる立場にある。必要なのは政治的意思である。それでもやはり抵抗はある。残念なことに、フランスの政党は、女性候補者を法定人数指名することよりも罰金を課されることを選び、現状を変えなかった。

この種のアプローチが左派政党ではじまり、その有効性をみて右派政党も導入したことを踏まえ、政治的意思が明確なのは右派政党なのか、それとも左派政党なのかとの議論がなされた。どちらが主導権をとったのかは重要ではないだろうが、そのような情報は選挙戦に影響を与えるかもしれない。

クォータ制度が法的に採用され、少なくともクリティカル・マス(約30%)に達するまで実施されれば、短期的な解決策にはなるだろう。だが、クォータ制度が法律で認められていない国々での戦略も考える必要がある。また、良いガバナンスの実現に男女が協力するという中心課題に「数的」アプローチはあてはまらないのではないかと、政治的意思決定の役割を担う女性が増えれば、必然的に女性問題への関心が高まると決めつけているのではないかと、といった指摘もあった。

各グループは、地方政治における政党の役割が重要であると感じていた。というのもアジアの多くの女性は地域社会のレベルで政界に入り、地方から中央へ進出しているからである。従って政党はそうした女性を支援すべきである。たとえばマレーシアの政権党である統一マレー国民組織(UMNO)の若い女性の組織プテリは、国政に影響を与える地方の活動を強化しており、心強い事例と言える。地方の連携もまた、女性の政治参加の促進に効果的であることがわかっている。

支援環境

アジアでも欧州でも、女性にとって議会は快適な場ではなく、対立的であり、時には敵対的でもある。そのうえ、家事責任を持つ人々にとっては、議会の開会時間が政治参加の壁になっている場合がある。民主主義の歴史が長いイギリスなどでは、議会の慣例を変えることには抵抗があり、女性が権限を握れば女性の置かれた状況が改善されるはずだという期待があるにもかかわらず、女性自身が議会の変革を支持してきたとも言い切れない。必要なのは、男女が協力してジェンダーの問題に取り組むことである。

資金調達と資源

女性その他の過少代表層の参加を拡大していくうえでの重要課題として資金調達が挙げられ、女性の立候補と選挙運動を支援する十分な公的資金、すなわち訓練や意識向上、選挙運動に使える資金が必要であるとの意見が出された。不正疑惑をもたれないよう資金の流れはガラス張りにしなくてはならず、これは資金を受ける男女双方に当てはまるというのが全員の意見である。

例としてエミリーズ・リストが挙げられた。これはアメリカで始まり、イギリスでも効果的に利用されているシステムである。エミリー(EMILY)とはEarly Money Is Like Yeast(早期の資金はイースト菌のようである)の略語で、わずかな資金でも早い時期に投じられれば、人を育て、成功させることができる、という意味である。イギリスでは、少額でも女性候補者の支援に役立つエミリーズ・リストに、比較的裕福な女性たちが賛同した。場合によっては候補者が選挙運動の時間をとれるように保育サービスも提供されるが、女性が当選するためには適切な保育サービスを整備することが不可欠かという点については議論の余地がある。また、メディアは女性候

補者の外見に関心を向けるため、この資金は相応の衣服の購入にも使われている。

女性は当選する見込みが低く、女性に投票しても無駄だと思われてきたことを踏まえ、女性候補者とその選挙運動を支援し、女性候補者への投票を男女の有権者に積極的に呼びかけることが重要との意見もあった。

メディア

どの参加国においてもメディアの役割は重要であり、候補者の当選に決定的な影響、時には悪影響をも及ぼす。

まず、既存のメディアに働きかける戦略を開発する必要がある。しかし、ほとんどが民間企業によって経営されている放送局は、ジェンダー問題をあまり取り上げていないようである。いかにメディアの関心をこの問題に惹きつけるかが、我々全員にとっての課題である。女性はテレビやラジオなどのメディアにもっと登場すべきであり、また女性のサクセス・ストーリーを出版し、メディアを最大限に活用するための情報通信戦略を策定し、さらにはメディア向けの訓練を開発して実施すべきである。情報通信技術やウェブサイトが十分に活用されてきたとは言えず、ジャーナリストがアクセスできる双方向の情報センターを作るなど、活用の範囲を広げていくことが求められる。

教育・訓練

学校教育と学校外教育を通して子供のうちからジェンダーに対する意識をもたせるべきだが、その後もあらゆる教育レベルでフォローし、男女双方の意識を確立すべきだとの意見が強かった。

メンタリングも有効な手段として挙げられた。政治的意思決定過程への女性の参加に関する欧州のデータベースをみると、インタビューを受けた多くの女性政治家が、メンターから学んだスキルと彼らの支援によって今のポストに到達したと答えている。メンタリングとは引き立てる形ではなく、支援手段であり、ロール・モデルへのパイプ役であるという点を明確に示さなくてはならない。

アジアと欧州の女性指導者は時に孤立しており、同僚の女性や他国で同じような職位にある女性たちによる支援体制が大きな力となるだろう。

多くの女性が男性とは異なるスタイルで行動し、政界のあらゆるレベルで力を発揮できるようになるためには、リーダーシップ教育が重要だろう。選挙立候補者に当該の政治的課題、選挙運動のノウハウを訓練する必要がある。ジェンダー問題の代弁者となり、ジェンダー平等のために活動できるよう、女性指導者を支援することを考えるべきである。

ネットワークは従来から、目的の達成、経験、人脈づくりの手段として使われてきたものであり、その重要性が強調された。

それと同時に有権者教育も重要であり、情報に基づいた投票を促し、ガバナンスと政治的知識を高める必要がある。たとえば国連婦人開発基金(UNIFEM)は有権者教育用のマニュアルを作成しており、多くの国々で使われているとのことである。有権者一人ひとりが情報を得て、自分自身の判断で投票すべきである。その一環として、ジェンダーに対する意識向上の教育が必要であり、それによって、女性は子供や健康のことにしか興味がなく、経済や防衛問題に関心をもっているのは男性だけだという固定観念も払拭できるだろう。

対話と情報交換

会議では、あらゆるレベルでの情報共有のメリットが強調された。それには、男女間のみならず世代間の情報共有も必要であり、それによって社会資本が最大限に活用され、既存の経験に対して新しいアイデアを提示することもできる。たとえば、前の世代の戦略が失敗したのは機が熟していなかったからかもしれない、新たな環境でなら奏功する可能性がある。

EUでは、主として欧州委員会の主導と資金で膨大な情報が共有されており、このような域内情報はアジアにおいても有益であろうとの認識がなされた。一見アジア各国の状況・活動は大きく異なっているが、別の状況でも活かせる教訓があるかもしれない。

また、参加者の間では、地域間の情報共有の価値も認められた。既成概念にとらわれない水平思考の場であるこの会議がまさにそうである。たいていの人々にとって、自分の地域内の対話だけでは得るところが少なく、グローバル化が進み、あらゆる場所の影響を相互に受ける世界では、できるかぎり広い経験から学ばなくてはならない。

情報センター

次の分野に関する調査研究をさらに増やすべきである：

- ・ 投票行動。この調査を通して、女性候補者への投票を促進するうえで開発可能な戦略を把握し、明確化する。
- ・ 女性政治家、ならびに彼女たちの成功／失敗要因、他者に見習われている要因／取り入れられている要因
- ・ クオータ制度が有効にはたらく状況とその要因
特に欧州ではクオータ制度について多くの調査がされており、アジアにおいても同様の調査を増やす必要がある。こうした調査は、国際的に統一され比較可能な指標を開発し、活用する重要性を浮き彫りにする。第4回世界女性会議(北京会議)行動綱領でも詳述されているように、男女別データを作成して普及させる必要がある。現在でも多くの情報があるが、分析の仕方を変え、他国の情報と容易に比較できなければ有効ではない。

潜在的なフォローアップ戦略

次のような戦略が提案された。

- ・ 現在入手できる情報の大多数を掲載できるウェブサイトの構築。双方向性をもたせ、アイデアや情報の共有を促進する。
- ・ 2003年3月にニューヨークで開催される国連婦人の地位委員会において、アジア欧州財団(ASEF)／日本国際交流センター(JCIE)がなんらかのイベントを実施するのはどうか。
- ・ 研究者、専門家、政策立案関係者から成るジェンダー予算編成グループを設置し、ジェンダーの視点から国家予算を精査し、予算案が男女に及ぼす潜在的影響を判断する(第1回アジア・欧州ジェンダー会議で取り上げられたイギリスのウィメンズ・バジェット・グループをモデルに)。
- ・ 女性団体指導者の支援ネットワークを確立し、情報交換を促進する。
- ・ 指導者間の交流訪問を支援する。
- ・ 若者と大人を対象とした地域内・地域間のシャドーイング・プログラムを開発し、ロールモデルを作り上げる。
- ・ 社会的起業家(社会と将来の世代に影響を与える人々)に対するジェンダー教育を開発する。
- ・ 資金調達、ならびに資金調達方法の教育。

- ・ これらの取り組みが女性運動だけに向くことのないよう、男性の賛同者も募り、働きかけ、良いガバナンスに関心のあるすべての人々の積極的な支援を得る。ジェンダーの課題は、目的を同じくする人々を結びつけるものとなるべきである。
- ・ ASEMにこの会議の結果を報告する。

誰が変革に取り組むのか

個人、シビル・ソサエティ、政府、国際機関の責任において、不平等の是正に向けて努力すべきであるとの意見で一致した。良いガバナンスに不可欠なものとしてここで示された提案を実現するためには、あらゆる部門、あらゆるレベルのすべての人間が担い手とならなくてはならない。適切な状況、意識、情報、後押しする空気があれば、誰もが各々の立場において、また各々の場所で、変革を起こし始めることができる。

経済生活における女と男

経済生活における女と男

ファン・ドールネ・フィスケス・エン・パートナー・シニア・パートナー
ウィルマ・ヘンドリクス

本章は、幅広い分野の専門家からなる研究グループ¹によって作成された。アジアおよび欧州におけるジェンダー問題の現状を相互に理解するために、両地域の経済生活における男女の立場、ならびに男女の立場に影響を与える要因を概観することが本章の目的である。また、アジア欧州間の相互理解を通して、ジェンダー平等を実現するための手段を探ることができる。

ジェンダーをめぐる課題に対する相互理解

第1回「アジア・欧州対話：ジェンダーをめぐる課題」で明らかになったように、ジェンダー問題に関するアジアと欧州の対話はこれまで意外なほど少なかった。互いの地域や共通点に関する情報の不足が、その理由のひとつと言えるだろう（目黒、2001年）。従って研究グループの主たる関心事のひとつは、経済生活への男女の参加に関する事実と統計値をとりまとめ、概要を示すことだった。欧州については、労働力調査を通して膨大なデータが蓄積されているが、アジアの場合、このような地域共同調査がこれまであまり行われておらず、従って同様のデータは少ない。比較的多くのアジア諸国で労働力データが収集されているものの、すべての国が同一の定義または情報源に基づいているとはかぎらず、一貫性に欠ける。ここでは、世界銀行および国際労働機関(ILO)が収集しているデータをもとに、欧州の統計値に適用されている基準に従って概要をまとめることに努めた。

経済活動の実状と統計値を提示するにあたって考慮すべきは、データの有効性だけではない。

*この報告書には、ジェラルディン・アン、マリア・ダス・ドレス・ヘレイロ、マリア・リアビ、ブレマ・マティ、目黒依子、メイリング・ウィ・ガーディナーのご協力をいただいた。校正を担当したリズ・バビッジにも感謝の意を表したい。

経済生活におけるジェンダーを理解するためには、ジェンダーの観点からデータを分析することも必要である。

長年来指摘されてきたように、公式(フォーマル)経済と非公式(インフォーマル)経済には明確な相関関係がある。フォーマルの経済活動は、それと平行するインフォーマルの無報酬労働に支えられている。さらにほとんどの女性にとって、介護や家事労働はフォーマルな有償労働への参加を左右する要因になっている。従って、経済における男女の立場を理解するためには、貨幣化されるフォーマル経済だけでなく、貨幣化されないインフォーマル経済も考慮しなくてはならない。

本章では、適切なデータの不足など種々の要因による制約のなかで、次に挙げる重要分野について概観する。まずは、世界中の国々の人間開発におけるジェンダー平等の進捗度合いを調べる。次に男女の労働市場参加とその特徴に目を向ける。さらに男女の家事労働参加を探る。そのあとで、男女の就学状況など、労働市場における男女の立場を固定化する要因を提示し、ジェンダー不平等の主たる決定要因がどのように作用しているのかを述べる。さらに、有償・無償労働区分、職場に関するその他の特徴を国別に取り上げるほか、社会の傾向や発展のなかで、経済生活における男女の立場に影響を及ぼすと思われるものを例示する。最後に、男女が協力して変革を起こすために考えられるアプローチを提示して締めくくりたい。

人間開発とジェンダーに基づく差別

1990年、人間開発における世界各国の進捗状況を測る尺度として、人間開発指数(HDI)¹が設けられた。さらにジェンダー開発指数(GDI)およびジェンダー・エンパワーメント指数(GEM)は、男女間の相違を明らかにするために策定された指数である。

GDIは、HDIと同じ指標を用いているが、これは男女間の不平等を把握するための指数である。すなわち、HDIを調整し、ジェンダー不平等に適用したものである。ある特定の国におけるジェンダー平等がその国の人間開発と同水準であれば、GDIはHDIと同じになる。しかしほとんどの国において、GDIはHDIよりも低く、ジェンダー不平等がほぼ世界中に存在することを示している(国連開発計画[UNDP]、2002年)。

表1 ジェンダー開発指数(GDI)および人間開発指数(HDI)のASEM参加国比較

ASEM参加国	GDIランク	HDIランク	GDI値	HDI値
ベルギー	2	4	0.943	0.939
スウェーデン	4	2	0.940	0.941
フィンランド	8	10	0.933	0.930
オランダ	9	8	0.933	0.935
イギリス	10	13	0.932	0.928
日本	11	9	0.927	0.933
フランス	12	12	0.926	0.928
デンマーク	13	14	0.925	0.926
オーストリア	15	15	0.921	0.926
ドイツ	16	17	0.920	0.925
アイルランド	17	18	0.917	0.917
ルクセンブルク	19	16	0.914	0.925
イタリア	20	20	0.907	0.913
スペイン	21	21	0.906	0.913
シンガポール	24	25	0.880	0.885
ギリシャ	25	24	0.879	0.885
ポルトガル	28	28	0.876	0.880
韓国	29	27	0.875	0.882
ブルネイ	31	32	0.851	0.856
マレーシア	54	59	0.776	0.782
タイ	60	70	0.760	0.762
フィリピン	63	77	0.751	0.754
中国	77	96	0.724	0.726
ベトナム	89	109	0.687	0.688
インドネシア	91	110	0.678	0.684

出典：国連開発計画(2002年)

各国の数値を見ると、不平等の程度に大きなばらつきがあることが分かる。表1の数値は、アジア欧州会合(ASEM)参加国のGDIとHDIの相違を示したものである。GDIがHDIを上回っているのは、ベルギー、フィンランド、イギリスだけである。アイルランドでは、GDIとHDIの数値が同じである。ASEM参加国以外の国をみると、オーストラリアがGDIランキングのトップ、ノルウェーはベルギーとスウェーデンの中間にランクされ、カナダ、アメリカ、アイスランドはスウェーデンとフィンランドの間に入る。

GEMは、「エンパワーメント＝社会的地位の向上」の平等、すなわち経済・政治生活の重要分野への積極的参加を測る指数である³。GEMの数値をみると、女性へのエンパワーメントについては世界各国で大きな格差があることがわかる。表2の数値は、GEMを調査したASEM参加各国の

表2 ASEM参加国のジェンダー・エンパワーメント指数(GEM)調査結果

ASEM参加国	GEMランク	HDIランク	GEM値
スウェーデン	3	2	0.824
デンマーク	4	14	0.821
フィンランド	5	10	0.803
オランダ	6	8	0.781
ドイツ	8	17	0.765
オーストリア	12	15	0.745
ベルギー	14	4	0.706
スペイン	15	21	0.702
イギリス	16	13	0.684
アイルランド	17	18	0.675
ポルトガル	20	28	0.638
シンガポール	23	25	0.592
イタリア	31	20	0.539
日本	32	9	0.527
フィリピン	35	77	0.523
ギリシャ	41	24	0.512
マレーシア	43	59	0.505
タイ	50	70	0.458
韓国	61	27	0.378

出典：国連開発計画(2002年)

数値である²。

GEMランキングの1位と2位は、ASEM参加国ではないノルウェーとアイスランドである。その後、ASEM参加国である他の北欧諸国が続く。カナダはオランダとドイツの間にランクされ、オーストラリアとアメリカはドイツとオーストリアの間に入る。

ASEM参加国であるフランス、ルクセンブルク、ブルネイ、中国、ベトナム、インドネシアについては、GEMは調査されていない⁴。

女性と労働市場

労働市場参加

女性の労働市場参加の程度は男性よりも低い、世界のほぼすべての国において、男女の労

働市場参加率の格差はこの20年間で縮まってきている。ほとんどの国において、女性の就業者人口比率は増加している一方で、男性の就業者人口比率は減少している。とはいえ、男女の就業者人口比率の格差は依然として存在し、先進諸国で10%、その他の国々で40%である (Elder, 2001)。

1990年には、世界中の20～54歳の全女性のうち、経済活動人口は67%だった。2010年までに、この数値は70%に達するものと見込まれる (Wirth, 2001)。2000年には、欧州で女性の69%、アジアで64%が経済活動人口だった。だが、本章後段で詳しく論じるが、これらの数値は、インフォーマル・セクター労働と非市場活動を考慮して修正する必要がある。

有償雇用への女性参加をさらに促す傾向がいくつかみられる。すなわち、女性の教育水準の向上、出産率の低下、女性の育児休職の減少などである。女性はこれまでよりも労働市場に積極的に参加しているだけでなく、生産年齢期に労働市場で活動する期間も長くなっている。女性の生産年齢期における就労年数の増加傾向は、特に先進諸国で顕著である。ただし日本だけは例外で(補足資料「労働市場参加」参照)、女性の労働市場参加は大幅に増加しているものの、女性のみ育児休職が依然として一般的である (Wirth, 2001)。

【補足資料】 労働市場参加：日本の事例

- ・ 育児に携わる現代の日本人女性は、夫が稼ぎ手になると同時に、家事や育児を平等に負担してほしいと希望している(これは若い女性に共通の傾向となっており、晩婚と低出生率の原因のひとつとみられている)。
- ・ 概して女性に最も多くみられるパターンは「子供が生まれるまでは働き、子供ができれば家にいて育児をし、育児期を過ぎたら仕事に復帰する」というものである。家族周期に応じてライフスタイルが変化するのが基本パターンである。
- ・ 年齢にかかわらず高学歴の女性は、規範的な性別役割分業を否定的にとらえる傾向がある。
- ・ 女性は昔から家事を重要視している(家事に長時間かける理由)。しかしながら現在は意見が分かれている。

出典：目黒(2002年)

労働人口比率

女性の労働人口比率も世界中で増加傾向にあるが、参加率に比べるとペースは遅い。世界中でみると女性の労働人口比率は1970年が38%、1990年が40%、2000年が約41%である。女性の労働人口比率はアジアより欧州の方が高い。2000年には、欧州が約45%だったのに対し、アジアは40%である（ただし前述したように、これらの数値は、インフォーマル・セクター労働と非市場活動を踏まえて修正する必要がある）。

2010年までに、女性は世界の労働人口の41%以上、欧州では45%以上、アジアでは40%以上を占めるものと予測される。

垂直分離

労働市場における垂直分離の各国間比較は、比較可能な統計データが不足しているために困難である。しかし入手できるデータに基づくかぎり、管理職の男女比は女性の方が低いパターンが一般的にみられる（Wirth, 2001）。確かに、ガラスの天井は世界的な現象である。とはいえデータはまた、管理職に就く女性の増加傾向も示している。表3をみると、ASEM参加国においては、立法者、政府高官、管理職に占める女性の比率が5～35%で、平均20%であることがわかる。しかし、これらの数値は、女性の労働市場参加が大きく伸びている傾向とは明らかに対照的である。東欧諸国では、働く母親を支援する政策によって、管理職に占める女性の比率が比較的高い（最高42%）。管理職に占める女性の比率が最も高いのは、アメリカの45%である。

管理職に占める女性の比率は、さまざまな経済部門を通して均等というわけではなく、従来から女性が進出している分野、また民間部門よりも公的部門で健闘する傾向がみられる。

水平分離

職種によっても男女の差異がみられる。世界のすべての地域で、工業部門では女性より男性の方が多く雇用されている（補足資料「職業分離」参照）。サービス部門では、雇用の男女比は女性の方が高い。アジア太平洋地域およびサハラ以南アフリカでは、農業部門の雇用の男女比は女性の方が高い（Elder and Johnson, 2001）。これらの地域では、女性労働者の大多数が農業労働に従事しているものとみられる。しかし一部の国々の統計は都市部とフォーマル・セクターの有償雇用しか調査対象としていないため、農業部門への女性の貢献度は過小評価されている可

表3 立法者、政府高官、管理職の女性比率 ASEM参加国比較

ASEM参加国*	立法者・政府高官・管理職の女性比率(%)
オーストリア	28
ベルギー	19
デンマーク	23
フィンランド	27
ドイツ	27
ギリシャ	25
アイルランド	34
イタリア	19
日本	9
韓国	5
マレーシア	20
オランダ	27
フィリピン	35
ポルトガル	32
シンガポール	23
スペイン	32
スウェーデン	29
タイ	27
イギリス	33

出典：国連開発計画(2002年)

*統計値のある国のみ列挙

能性がある。

サービス部門に従事する女性の比率が高いことは、従来から女性が家庭で行ってきた仕事とサービス部門の業務内容が類似していることでほぼ説明がつく。その他の理由としては、女性の場合には工業部門の職業に就くために要する教育や訓練を受けるうえで障害や制限があること、あるいは職場における文化的障害などが挙げられる。

サービス部門ではよりフレキシブルな勤務形態が整い、労働者が仕事と家庭を両立できるようになったこともひとつの要因と言えるだろうが、こうした勤務形態はむしろ、サービス部門に占める女性の比率が高くなったことの結果と言えるかもしれない。

性別による職業分離は、男性の職業と女性の職業の間の移動を制限するため、労働市場の効率性にとってマイナスである。さらにまた、女性の就労機会と給与にも悪影響を及ぼす。

【補足資料】 職業分離：北欧諸国の事例

いうまでもなく、北欧諸国はジェンダー平等に関する社会・労働市場政策を誇りとしている。しかし予想されることかもしれないが、北欧諸国においても、これらの政策は低レベルの性別職業分離には活かされていない。たとえばエンジニアリングは、北欧諸国でも圧倒的に男性の職業であり、エンジニアのほぼ90%が男性である(ただし、同程度に男性優位なのは上級および下級のエンジニアリング職である)。看護は、世界中の国々と同様に北欧諸国においても女性の職業である。「男性の職業」に就くことを希望する女性が増え、変化がみられるとはいえ、男性は従来からの「男性の職業」にとどまる傾向が強い。

出典: Melkas and Anker(2001年)

パートタイム労働

過去10年、ほとんどの国々で男女ともにパートタイム労働者が増加している(Elder and Johnson, 2001)。しかしながらパートタイマーの大半は女性であり、働く女性に占めるパートタイマーの比率も高い。発展途上国では、これらの女性の大部分がインフォーマル・セクターで働くか、または内職に従事している(Wirth, 2001)。

女性のパートタイム労働は、家事の分担、企業の利益とニーズ、労働市場に関する政策と規制に左右される。多くの先進諸国でみられるように、大部分の女性が、家族のことを考えてパートタイム労働を自ら進んで選択している。

調査によると、パートタイムで働く欧州の女性の平均66%が常勤の仕事を望んでおらず、常勤の仕事を望んでも得られないのは17%である。しかし、各国間の相違は顕著である。常勤の仕事が十分でないため、女性がパートタイムで働いている国の例として、ベルギー、スペイン、ポルトガル、フィンランドがある。しかしながら、オランダ(補足資料「パートタイム労働」参照)、デンマーク、ドイツ、フランス、ルクセンブルク、スウェーデン、イギリスの場合は、これには当てはまらない(Doorme-Huiskes, 2002)。

【補足資料】パートタイム労働：オランダの事例

- ・ オランダでは近年、女性の労働市場参加が急速に伸びている。
- ・ この成長は主として、パートタイムで働く女性の数の増加によるものである。
- ・ パートタイム労働は家庭と仕事の両立を可能にするので、オランダ人女性に広く受け容れられている。
- ・ オランダでここ数十年みられる女性の労働市場参加の増加は、共稼ぎ世帯が増えていることを意味する。
- ・ 従って、優位を占めていた一家の稼ぎ手モデルは、「1.5人」を稼ぎ手とするモデルに移行している。
- ・ 女性の教育水準は、1.5人を稼ぎ手とする世帯の女性が最も高く、片稼ぎ世帯の女性が最も低い。

出典：Social and Cultural Planning Office of the Netherlands (社会文化企画庁) (2000年)、Doorne-Huiskes(2002年)

賃金格差

『人間開発報告書2002』によると、世界中の女性の平均賃金は男性の約75%である (UNDP、2002年)。しかし、男女の賃金格差を測る指標は国によって異なり、各国間比較はきわめて難しい。欧州については時給比較データがあるものの、アジアの場合、同様のデータは入手しにくい。

時給に関する欧州の最新データによれば、欧州連合(EU)では、女性の平均賃金は男性の平均賃金を25%下回っている (EUROSTAT, 1999) (表4)。時給総額については、ドイツの新しい州(旧東ドイツ)で最も格差が小さく、デンマーク、スウェーデン、ルクセンブルク、ベルギーが僅差でそれに続く。逆に格差が最も大きいのは、ギリシャ、オランダ、ポルトガルである。

さまざまな経済部門および高／低ポストにおける男女比のアンバランスが、性別賃金格差の決定要因のひとつである(補足資料「賃金格差」参照)。賃金の高い管理職には女性が少なく、女性が比較的多く働く部門は賃金が低い。概して女性は男性よりも勤務時間が短く、また男性ほど交替勤務に就かないため交替勤務手当が少ないことも考えられる。このような構造的な理由を踏まえると、さらに3～7%の格差があるものと推定される。明らかな差別による格差を特定するには、比較のできる男女従業員が同じ仕事で得た実際の平均時給がより適切な尺度になる (Robinson, 2001)。

【補足資料】賃金格差：日本の事例

- ・ 日本では、女性の平均賃金は男性の65%である(2001年)。
- ・ 女性の最高賃金は、男性の最高賃金の58%である。高額賃金を取得する女性は主として大企業の社員である。中小企業の女性社員の最高賃金は、中小企業における男性社員の最高賃金の62%である。
- ・ 女性管理職の賃金は男性管理職の賃金の85%だが、管理職のポストに到達する女性は多くない。
- ・ 女性パートタイマーの平均賃金は男性パートタイマーの86%である。

出典：目黒(2002年)

表4 女性の時給総額の対男性比率、欧州(1999年)

国	女性の賃金の対男性比率(%)
ドイツ(旧東ドイツ)	89.9
デンマーク	88.1
スウェーデン	87.0
ルクセンブルク	83.9
ベルギー	83.2
フィンランド	81.6
ドイツ(旧西ドイツ)	76.9
フランス	76.6
イタリア	76.5
スペイン	74.0
イギリス	73.7
オーストリア	73.6
アイルランド	73.4
ポルトガル	71.7
オランダ	70.6
ギリシャ	68.0
EU合計	76.3

出典：EU統計局(2000年)

男女の起業家

フォーマル・セクターにおける自営業者は、世界のすべての地域で女性よりも男性の方が多い傾向がみられる。表5は、特定の国々について、自営業者に占める女性の比率を示したものである。

オーストラリア、カナダ、フィンランド、タイ、アメリカでは、女性が所有または経営する事業は全事業の30%強である。

欧州では、工業およびサービス部門で働く女性のうち自営業者は8%であるのに対し、男性の場合は16%である (Eurostat, 2000)。南欧諸国は、工業およびサービス部門における自営業者の比率が男女ともに最も高く、ギリシャで女性16.7%、男性31.2%、イタリアで女性15.2%、男性27.5%、ポルトガルで女性12.8%、男性20%である。女性の自営業者比率が最も低いのは、デンマーク(3.6%)、フランス(4.9%)で、男性の自営業者比率が最も低いのは、ルクセンブルク(8.7%)、オーストリア(9.7%)である。

自営業者比率の男女差が最も小さいのはオランダで、男性の自営業者比率は女性の1.5倍である。格差が最も大きいのはアイルランド、デンマーク、スウェーデンで、男性の比率が女性の2.6～2.8倍である。

工業およびサービス部門で働く女性のうち自営業者かつ管理職の割合は3%弱であるのに対し、男性の場合は7%強である。

表5 女性自営業者比率 1997年～1998年

国	女性の比率(%)
オーストラリア	34
カナダ	34
フィンランド	33
アイルランド	16
日本	19
シンガポール	15
スペイン	21
スウェーデン	26
タイ	39
イギリス	37

出典:Wirth(2001年)

インフォーマル・セクターの雇用

インフォーマル・セクターは、有償労働から排除された女性の代替的な就労機会とみなされてきた。家庭の外での就労を妨げられている、あるいは通常の勤務時間では働けない女性にとって、インフォーマル・セクターでの自営は重要な生計手段である (United Nations, 1997)。

インフォーマル・セクターの活動を雇用に含めるかどうかは国によって異なるため、この部門の雇用に関する尺度は各国で異なる。従って、比較可能な各国のデータを集め、インフォーマル・セクターの雇用を数量化するのは至難の業である。さらに、インフォーマル・セクターの雇

用は適法すれすれのところで行われていることが多く、過小申告は免れない(Elder and Johson, 2001)。

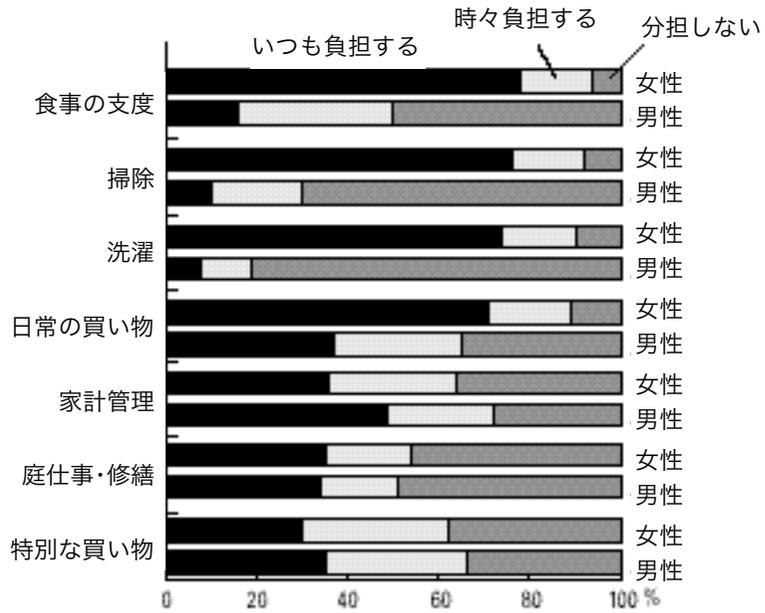
ほぼすべてのアジアおよびアフリカ諸国で男女別のデータが入手できるが、それによると、インフォーマル・セクター雇用数の対総雇用数比は、男性よりも女性の方が高く、多くの国々でその格差も大きい。また一部の国々では、インフォーマル・セクターで雇用されている女性の絶対数も男性のそれを上回っている(Elder and Johnson, 2001)。

男女の家事労働参加

時間の使い方に関する調査によると、ほぼすべての国で、労働時間は男性より女性の方が長い。発展途上国であれ先進国であれ、女性の労働時間は、有償および無償の全労働時間の平均50%強である(Wirth, 2001)。また発展途上国においても先進国においても、女性の全労働量の3分の2が無償労働、3分の1が有償労働である。男性の労働量に占める無償労働の割合は、先進国においては3分の1であるのに対し、発展途上国では4分の1未満である。特に家事労働については、男女差が歴然としていることがデータにも示されている。男女の家事分担を経済開発協力機構(OECD)の特定の加盟国間で比較してみると、欧州諸国では女性が家事労働時間合計の65~70%を負担しており、よって男性の負担は30~35%である(Wirth, 2001; 補足資料「家事労働分担: ポルトガルの事例」を参照)。

驚くべきことに、デンマーク、スウェーデン、フィンランド、ノルウェーといった先進的な国々においてさえ、家事や家族としての義務に男性が費やす時間は、女性が費やす時間の60%にも満たない(Dutch, 2001)。日本では、家事労働時間合計の90%を女性が負担しており、男性はわずか10%である(Wirth, 2001; 補足資料「家事労働分担: 日本の事例」を参照)。

【補足資料】家事分担：ポルトガルの事例



出典：Dores Guerreiro (2002年)

【補足資料】家事分担：日本の事例

共稼ぎ世帯、片稼ぎ世帯の夫婦が無償家事労働にかかる1日あたりの時間

	1976年	1996年
共稼ぎ世帯の妻	3時間29分	3時間54分
共稼ぎ世帯の夫	6分	10分
片稼ぎ世帯の妻(無職)	5時間54分	6時間32分
片稼ぎ世帯の夫	7分	13分

出典：目黒(2002年)

異なるレベルでの男女の就学

世界のほぼすべての地域において、男女ともに、初等教育しか修了していない者は労働市場

への参加が消極的である傾向があり、第三次教育を修了していると労働市場参加率が高くなる。データによると、この傾向は男性より女性の方が強い(Elder and Johnson, 2001)。

しかしそれと同時に、若い女性の学歴や資格取得については、全世界で進歩がみられることもデータに示されている。実際、EUでは、データの入手できた14ヵ国のうち8ヵ国において、後期中等教育の修了者は男性より女性の方が多(Wirth, 2001)。その内、ポルトガルが最も高水準で、後期中等教育の修了者は男性100人あたりにつき女性130人弱である。

さらに世界的にみて、高等教育の就学者数においても女性は男性に追いつきつつある(Wirth, 2001)。第三次教育の女性就学者総比率は先進諸国が最も高く(53%)、後発発展途上国が最低である(27%)。発展途上国では、この10年間で著しい改善がみられる。表6は、全世界および地域別に、第三次教育における女性就学者比率を示したものである。

表6 第三次教育機関就学者の女性比率(1996年)

地域	女性の比率(%)	1985年以降の増加率(%)
アフリカ	37	9
南北アメリカ	52	2
アジア	40	5
欧州	52	1
オセアニア	51	3
世界	48	3

出典:Wirth(2001年)

しかしながら、大学などの高等教育機関ではジェンダー選択(性役割の選択)が依然として顕著である。OECD加盟国のデータによると、若い男性は数学、コンピューターサイエンス、工学、建築学を好む傾向にあるのに対して、女性は医学と人文科学に集中している。

欧州では、高等教育機関教員職および公的研究職に占める女性の割合は3分の1にも満たない。高等教育機関教員の女性比はEUで平均27%である(Laafia and Larsson, 2001)。この比率が特に低いのは、ドイツ(9%)、アイルランド(12%)、ベルギー(14%)、オランダ(15%)で、最も高いのはフィンランド(35%)とスウェーデン(33%)である(Laafia and Larsson, 2001)。

しかしながら、高等教育機関の下級教員の女性比は上級教員の場合よりもはるかに高い。欧州では、女性は正教授では11%であるのに対し、「助教授」では32%である。女性正教授の比率はフィンランドが最も高く(18%)、最も低いのは、ここでもアイルランド(5%)、ドイツ、オーストリア、オランダ(各6%)である。

研究職においても女性の比率は低い。EU加盟国の政府部門研究者に占める女性の総比率は34%、高等教育部門では28%である。女性の比率が40%を上回っているのはごく一部の国にとどまっている(アイルランド、ギリシャ、ポルトガル)。

EUの高等教育機関における女性研究者の比率は、工学および技術分野で12%、医学、社会科学、人文科学の分野で3分の1である。すべての国々において工学と技術の分野の比率が最低値を示しているが、国によって差が大きく、同分野の研究者の女性比はポルトガルでは29%であるのに対し、ベルギーでは2%である。

経済におけるジェンダー不平等の主な決定要因

経済におけるジェンダー不平等の主たる要因は、従来からの性別役割分業にある。この要因自体にはこれ以上の説明は必要ない。より興味深いのは、現在のジェンダー不平等を維持する要因、あるいは改善する要因を正確に把握するために、経済におけるジェンダー不平等の主な決定要因がどう作用しているのかを理解することである。これらの要因の一部(女性の就労に対する考え方、法律および政府の政策、職場の特徴、社会・経済の傾向と発展)を以下に取り上げる。

女性の就労に対する考え方

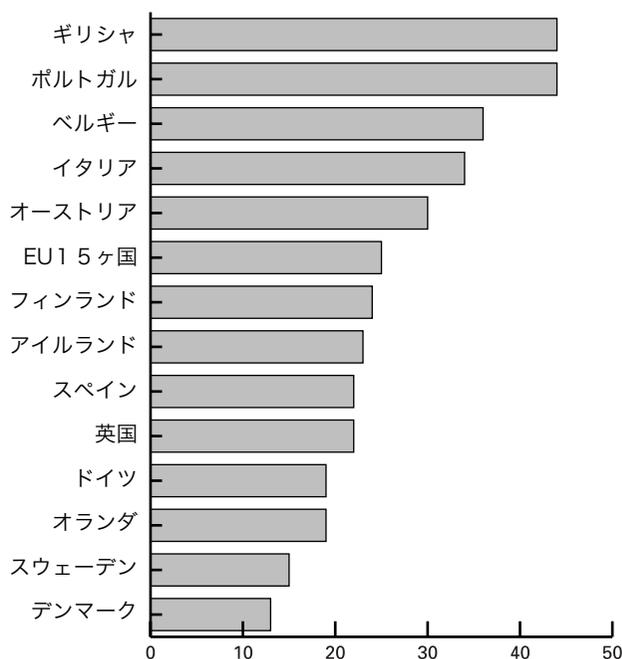
女性が家庭の外で働くべきか否か、あるいは働くことができるか否かという問題は、その国の文化的思考体系と密接に関連している。文化的思考体系は男女の社会における役割を規定し、個々人の選択や行動スタイルに表われるからである。

ジェンダー差を招いているものが同じメカニズムであることは、女性の労働参加とキャリア開発に関する多くの調査に示されている(Olde and Slinkman, 1999; Henderikse and van Beek, 2001)。

社会環境や労働環境には依然として、男女の社会的・職業的役割に対する固定観念が表われている。女性の労働参加率が大幅に伸び、世論調査でも性役割の逆転がより広く受け容れられるようになったとはいえ(図1)、依然として女性は家事に責任があるとみなされている。図7は、

性役割をどの程度許容しているか、または拒絶しているかに関する欧州諸国間の相違を示したものである。

図1 「男は仕事、女は家事」という通念に対する同意率(1997年)



出典:オランダ(2001年)

いくら進歩したとはいっても、現在もなお、女性の人生の選択、労働やキャリアに対する姿勢には往々にして固定観念が反映されている。女性が強いられる選択にみられるように、女性のキャリア計画にもまた、仕事と家庭の両立という負担が表われている。

法律と政府の政策

男女の地位が平等とみなされるほど、すなわち社会民主主義的福祉国家体制においては、女性が有償労働に参加し、仕事と家庭を両立するうえでの障害は減る(Doome-Huiskes, 2002)。このような体制においては、男女の機会均等は政府の責務ととらえられている。EUでは、フィンラ

ンド、スウェーデン、デンマークが福祉国家体制の例とみされる。

その逆のケースもある。男女の役割を対照的にとらえる傾向が強いほど、すなわち男性は労働者、女性は妻・母親とみなされるほど、女性が労働市場に参加する際に直面する障害も増える。保守主義的・協調組合主義的福祉国家体制は概して、社会の安定を維持するうえでの家庭の重要性を強調し、男女の役割の違いを規定する。従って政府は、男女に平等の機会を与えることには責任を負わず、国の福祉、給付、税の制度は、稼ぎ手を優遇することによって、伝統的な家族構造の存続に重点を置いたものになっている。EUでは、ドイツとイタリアがこの種の福祉国家体制に最も近い。

アメリカやイギリスに代表される自由主義的福祉国家体制は男女を平等とみなすので、不平等を斟酌して調整をはかる努力は少ない(Doome-Huiskes, 2002)。自由主義的国家体制は市場動向とその自己調整能力に強い信頼を置いているため、女性の労働市場参加は個人の責任とみなされる。

Dulkによると、各国の労働・家族政策の種類と有効性には、社会における男女の役割に見られる文化的背景、ならびに家庭に対する一般的な見方が反映されている(Dulk, 2001)。機会均等が尊重されてる社会においては、育児施設や休職取得資格、労働時間を調整する権利など、十分な家族政策を労働者に提供することが、政府の責任とされる。一方、男女の性役割が強調されている、あるいは男女は平等であると先験的にみなされている社会においては、こうした政策が十分に開発されない傾向がみられる。

社会保障制度と税制度についても同じことが言える。男性が主たる稼ぎ手とみなされている国の社会保障制度と税制度は、いずれも稼ぎ手を優遇している。社会保障制度や税制度は、女性の雇用の奨励要因にもなれば阻害要因にも成り得る。Rake(2001)が指摘しているように、国からの現金給付やサービスを受ける資格と権利に関する規則は、女性に不利になるおそれがある。たとえば国民年金の場合、労働者が全額受給資格を得るには長年掛け金を納めなくてはならない。女性の場合、その標準的な雇用年数である40年を満たせる可能性は低い。日本では、無収入または年収130万円未満の女性の夫は税控除を申告することができ、妻は、しかるべき掛け金を支払っていなくとも老齢年金を受給できる(目黒、2002年)。従ってこの制度は、女性が労働市場に参加し、労働者として真剣に受け容れられるのを阻害する大きな要因とみなされている。

職場の特徴

ジェンダー平等が生産性を高め、経済成長を促進することを示す膨大な証拠に、企業も次第に気づきつつあるように見受けられる(Wirth, 2001)。というよりも、多様な従業員をバランスよく雇用することが企業の生産性と利益にマイナスになると考える組織や企業が減りつつあると言った方が正しいだろう。

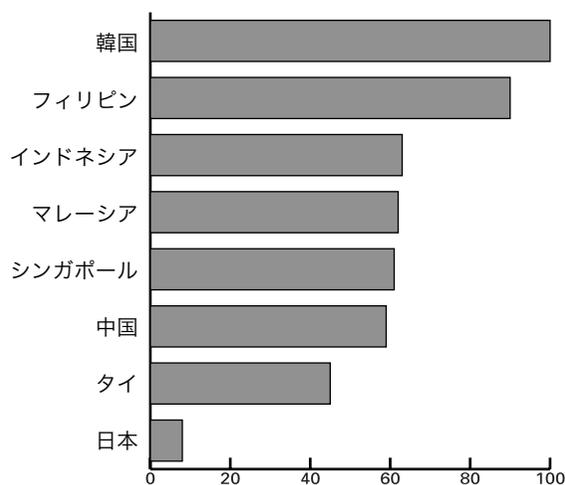
とはいえ、労働環境と職務内容には、男性支配に基づく期待が依然として反映されている。企業は、現場で働く男性正社員を優遇する職場環境をつくる一方、職務遂行能力で最も重要視される要素には、依然として男性の典型的特徴が反映されている。「管理職は男性」という根強い固定観念が、個々人のキャリア・パスにジェンダー平等を反映させるうえで大きな障害になっている(Wirth, 2001)。上級管理職のポストでは、女性は男性よりも社会的認知が低く、より高いポストに就く女性の大半が「リスクを負っている」と感じている(Henderikse and van Beek, 2001)。

機会均等を実現するための政策は、主として政府機関が推進しているようである。企業経営者は概して機会不平等の存在を否定し、機会均等策を設ける必要性を軽視している。

図2は、特定のアジア諸国における初心者レベルの仕事について、女性の就労機会に対する経営幹部の認識を示したものである。

たとえば韓国の企業経営者は、初心者レベルの仕事では男女の機会は平等であると確信して

図2 「あなたの国の女性は、初心者レベルの仕事で男性と同じ機会を与えられていますか」という質問に対する肯定回答率(1997年)



いるようで、経営幹部の100%が質問に肯定的に回答している(Wirth, 2001)。フィリピン、インドネシア、マレーシア、シンガポールでも、経営幹部の大多数が機会は均等であると認識している。確信の度合いが最も低いのは日本の企業経営者である。

たいていの企業は「多様化方針」に重点を置くものである。投入(従業員の特徴)と事業利益の結び付きを強調する多様化方針は、企業の成果主義に沿っているように思われる。とはいえ、企業の多様化方針は一般にはまだ十分に開発されていない。家庭責任に関して男女がともに直面する課題を認識したうえで、採用と昇進に関する目的を掲げ、目標を設定することが、よりバランスのとれた従業員構成の実現につながるだろう。適切な訓練と管理能力開発計画は、管理職に登用される女性を増やすだけでなく、管理職に就いた女性が能力を発揮し、管理職として生き残っていくことにもつながる(Wirth, 2001; Henderikse and van Beek, 2001)。

傾向と社会不安

経済情勢

景気と雇用情勢が、経済生活におけるジェンダー平等に強く影響するのは周知のことである。経済が成長途上であり、労働者が不足している市場では、女性が労働市場に参加する、あるいは昇進する機会が増える。多くの労働者が必要とされているため、より多様な労働力が歓迎され、雇用者は従業員のニーズに応じた労働条件を進んで整えようとする。ところが、経済が衰退しつつある市場では、これとは逆のことが起きるわけである。

アジアでは、1990年代末の金融危機の悪影響が女性に波及した。Chen(2001)が指摘しているように、同地域における女性の雇用機会の縮小には主に二つの理由があった。第一に、繊維など女性が集中する労働市場部門が危機の打撃を最も蒙ったこと。第二に、「稼ぎ手」である男性の仕事を守ろうとするために、女性が先にレイオフされたことである。

情報技術格差

近年、先進工業国と発展途上国との情報技術格差は拡大の一途をたどっている。2000年、住民1,000人あたりのインターネット・ホスト⁴は、OECD加盟国では82だったのに対し、非加盟国で

は0.85である(ただしアジア地域は近年、世界におけるインターネット利用者比率を幾分伸ばしている)。住民1,000人あたりの電話回線数は高所得国では低所得国の22倍だが、コンピュータ台数は96倍、インターネット利用者に至っては102倍である(ILO, 2001)。

国内レベルでは、収入、性別、年齢、民族的背景、学歴、居住地、経済活動の規模を基準にしたさまざまな人口層間の情報技術格差が顕著である。たとえば欧州諸国を例にとると、学歴と情報通信技術(ICT)の利用には0.77という高い正相関がみられる。

インターネット利用に関する数値は、著しいジェンダー格差が偏在することを示している。EUのインターネット利用者のうち、女性は25%しか占めていない。ロシア連邦は19%、日本は18%、中東はわずか4%である(ILO, 2001)。

このジェンダー格差はどのような影響をもたらすのだろうか。情報通信技術は時間と場所の自律性を高め、従って労働者は9時から5時という定時勤務に束縛される度合いが低くなり、家庭と日常生活のニーズと仕事を両立させ、そのニーズに応じて働けるようになるというのが、楽観論者の主張である。逆に悲観論者は、どこに居ても常に仕事のプレッシャーが付きまとい、労働者の孤立感が高まることで、情報通信技術の利用者の生活が仕事一色になると警告している。

グローバリゼーション

グローバリゼーションの一般的な定義はなく、至る所に存在し、経験される現象を示す包括的な用語として使われている。しかしどのように定義されようとも、グローバリゼーションがジェンダー・ニュートラル(男女について中立的)な現象でないことだけは確かである。男女双方の経済生活にグローバリゼーションが及ぼす影響を踏まえたうえで、グローバリゼーションがジェンダー・バランスの実現に寄与するための方法を提案しなくてはならない。

グローバリゼーションに関してひとつ確かなのは、先進国とされる国々では、女性の生活や機会に及ぼす影響が、途上国とは異なるということである。世界的にみれば、グローバリゼーションは国家間や人々の交流が活発化することを意味する。ジェンダーをテーマにしたこのアジア・欧州対話そのものが、その明らかな一例であることは否めない。

楽観論者なら、グローバリゼーションは新しい雇用機会の創出、職種間および国家間の労働力の移動の増大を意味すると言うだろう。労働力の移動は、EUの場合は確かに当てはまる。片や

悲観論者の方は、女性の立場からすると、確かにグローバリゼーションは新しい雇用機会を生み出したかもしれないが、それはまた男女不平等の増大傾向ももたらしたのだと戒めるだろう。人件費の安い国々、すなわち低賃金、低労働基準、低労働条件など、特に女性の労働安全衛生に関わる制度や、雇用確保と社会保障の未整備を特徴とする国々への生産拠点の移動に現れているように、国際的な分業化が第一の傾向と言えるだろう (Liapi, 2002)。

第二の傾向は、正規雇用から柔軟な非正規雇用への移行である。多くの国々において、一時雇用、臨時雇用、複数雇用、契約雇用、在宅雇用といった非標準的労働における労働者の大半を女性が占めつつある。

第三の傾向は、労働人口の移動、すなわち出稼ぎである。特にアジアと南米では男性より女性の移動が多い。メイドを含め、女性の出稼ぎ労働(有償労働)参加は、受け入れ国の経済に貢献するだけでなく、家事労働(無償労働)の再構築にもつながる。

変革戦略

経済生活における男女の立場の適切なバランスを実現するためには、男女個人、労働市場の諸組織、すべてのレベルの政府による投資が必要である。

男女の家事労働分担比は雇用の機会均等を測る確実な指標である。家事分担の状況は、家庭における男女の役割を浮き彫りにする。男性が家事に積極的に参加することを軽視しているかぎり、女性が家庭の外で能力を開発する機会は限られる。

組織や企業は、労働力の多様化を実現する努力によって多様性が戦略的優位につながるという前提に立って行動すべきである。企業にとって、多様化を実現する機会は山ほどある。あとはそれらの機会を活用するだけである。マネジメントと目標の連携、費用・便益分析、成果測定を通して、多様化という目標もまた、他の戦略的・戦術的事業目標と同じように扱われるべきである。企業は、あれこれ口実をつけて遅らせるべきではない。

政府は、政策が男女双方に及ぼす影響を体系的に分析し、ジェンダー格差を最小化する措置を特定することによって、ジェンダー的視点を政策に組み込む努力をすべきである。この点に関しては、このところEU内でみられるように、国家間の交流と比較が意識向上に役立つだろう。国家間比較は、経済に対する男女の貢献を示す適切なデータがあつて初めて可能である。欧州では、長年にわたる議論の末、はるかに多くの比較データが入手できるようになっている。とは

いえ本章の調査でも明らかなように、欧州以外の地域との比較は、不可能とは言わないまでも、きわめて困難である。グローバル化の進む世界においては、大陸間の比較を真剣に支援すべきである。

本章の締めくくりに、経済におけるジェンダー平等の促進に向けたさまざまなアプローチの中から3つの事例を示す。

オランダ：ジェンダーの主流化

EUにおける2000～2006年の構造規制には、ジェンダーに関する配慮が組み込まれている。すなわち、これらの規制はEU加盟国に対して、あらゆるプログラムにジェンダー平等を取り込むよう強い圧力をかけている。「ジェンダーの主流化」とは、大まかに解釈すれば、男女間の相対的差異を斟酌して政策の質的向上をはかることを意味する (Interdepartmental Working Group on Mainstreaming, 2001)。

オランダ政府の政策は、各省庁がジェンダーの主流化を踏まえて戦略の策定にあたることを求めている。それぞれの部局は、その戦略を組織にどう組み込むべきかアドバイスを求める。そのために、ジェンダー主流化のプロセスは一連の機能に分けられ、すべての政策決定プロセスに適用される。

- ・ 検知： 政策課題に適したジェンダー差に関連する社会の進展と傾向を追跡し、特定する。
- ・ 政策課題の設定： 当該の問題を政策に取り込むために、特定のテーマを政策課題に載せる。
- ・ 実施： 政策の策定と実施において、ジェンダーの諸要素を考慮する。
- ・ 監視と評価： ジェンダーの主流化がどの程度まで達成され、どのような成果が得られているかを確認する。

ジェンダーの主流化に向けた各部局の努力と成果は「サポート」される。すなわち、視察委員会の監査を受けるわけである。視察委員会の目的は、ジェンダーの主流化の進捗を調査し、評価することである。一般には、ジェンダーの主流化が一貫性をもって効率的に実施されていると

は言えず、全体としてまだまだ改善の余地がある。当面、ジェンダーの主流化には外部査察が極めて重要である。ジェンダーの多様性に配慮するプロセスは自発的に自然と進むものではなく、いささかの油断も許されない。ジェンダーの主流化が受け容れられるためには、そのメリットに多くの注意を向けるべきである。あらゆるプロセス、政策、組織構造において自発的で自然な要素となり、人為的なサポートを必要としなくなって初めて、ジェンダーは真に主流化される。実のところジェンダーの主流化とは、ある政策が男性と女性に違った影響を及ぼすか、という問いを自問してみることに他ならない。

ネパール：メディアの役割

国民は概して、一個人ではなく何らかの集団の一員とみなされており、従って個人の人格に対する認識は、その個人が属す集団に対する固定観念、つまり、その集団をどうとらえているのかに左右される。経済生活に関して言えば、こうした固定観念の害を蒙っているのは主として女性のように見受けられる。たとえば、女性が男性と同じようにキャリアを積むことに疑問を抱いたり、あるいは家庭の稼ぎ手を差し置いて仕事を持っていると思ったりする人々もいるようで、男性が配属されている部署の長に女性を登用することを敬遠する風潮が往々にしてみられる。メディアは、男女の社会的・職業的役割に対するこうした固定観念を否定するどころか、むしろ煽るきらいがある。

メディア業界で働く女性たちのグループが、ジェンダー的視点がメディアに欠けていることを憂慮し、1996年、ネパールにサンチャリカ・サミュハ(女性コミュニケーター・グループ)を設立した。同グループの目的のひとつは、メディアなどパブリック・コミュニケーション分野における否定的な女性像に対抗することである(Sancharika Samuha, 2000)。サンチャリカ・サミュハはネパールにおける報道の不平等をめぐる諸問題に取り組んでいるが、その一環として活字メディアを日常的に監視するとともに、レポート「メディア・モニタリング」を年4回発行し、メディアがジェンダー問題をどう取り上げているか評価している。さらに同グループは、ジャーナリスト、編集者、番組編成者を対象としたジェンダー・オリエンテーション講座を主催しているほか、女性向けの特別ジャーナリズム講座を開設する計画も進めている。サンチャリカ・サミュハは、毎月、女性に関連する時事問題をテーマにしたトーク番組の司会進行も務めている。女性問題をきめ細かく報道できるよう、ジャーナリストや研究者は、情報リソース・センターでジェン

グーおよびメディアの諸問題に関する文書と視聴覚の資料を入手することができる。ネットワーク上の情報も整える同センターは、ジャーナリスト向けのジェンダー・オリエンテーション講座をフォローアップするものと思われる。

ポルトガル：家事サービスにおける女性の起業

社会・職業の再構築により、社会・家庭生活の新たな組織形態がより一層必要とされ、ひいては新たなニーズ、そしてそのニーズに応えるための新たな方法を生み出す。家庭内で家事を完璧にこなすことの複雑さが増していることから、家事サービスの需要が伸びている。個人向けもしくは家庭向けサービスの供給とそうしたサービス供給の組織構造の改善は、生活の質的向上をもたらすだけでなく、女性による起業の機会も広げる (Dores Guerreiro, 2002)。

家事サービスの分野では、これまでも女性のスキルが活用されてきた。しかし、女性がこの分野に熟練していることが認知されているにもかかわらず、そうした認識を女性の起業につなげるという発想はなかった。家事は伝統的に、家庭内においてもインフォーマル・セクターの雇用源としても軽視され、高い価値は置かれてこなかった。だが、クリーニング、ケータリング、介護といった家事サービスは、正しく扱われれば、女性による起業の真の機会と成り得る。こうしたサービスを提供する者に資格を与えることで、新しい専門職が確立されるだろうし、ひいては賃金のアップ、労働者自身の生活の質的向上にもつながるだろう。「対人サービス」という新しい専門職ができるのである。

ポルトガルでは、自営を促進し、家事や介護サービスを提供する企業を増やし、それによって女性の生活と労働環境、家庭生活の持続可能性を改善するためのさまざまなイニシアチブが採られている。これらのイニシアチブの目的は、このような仕事の質を高めると同時に、雇用の創出と女性の職業の地位向上によって機会均等を促進することにある (補足資料「ポルトガルの家事サービスにおけるジェンダー・バランスと質的向上のための提言」を参照)。これはまた、特定のニーズと需要を満たす社会活動、地域サービス、ビジネス・イニシアチブの育成とも連動する。

【補足資料】ポルトガルの家事サービスにおけるジェンダー・バランスと質的向上のための
提言

- ・ 家事サービスにおける雇用の質的向上:職業訓練、公共交通機関の再編成、技術革新
- ・ 経験に基づく正規資格の認定、賃金格差の是正、スキル基盤の向上と拡大
- ・ 男女間の水平/垂直職業分離の是正を促す教育と訓練カリキュラム
- ・ 男女に共通する職業・社会的役割モデルを広めるための一般向けキャンペーンとメディア・プログラム
- ・ 小規模の家事サービス業者を対象とした刺激策
- ・ 労働・社会福祉申告の刺激策としてのサービス・バウチャー制度
- ・ 医療や教育サービスの場合と同様、家事サービスを受けるための社会給付金
- ・ 高齢者とその家族のための幅広いサービス:高齢者を自宅で扶養する場合の税優遇
- ・ 雇用者の市民意識向上のためのキャンペーン
- ・ 仕事と家庭の両立を可能にする勤務形態および機会均等策を導入する企業を対象とした刺激策と支援
- ・ 家庭および地域社会の生活を支援するインフラストラクチャーを整備するための、企業、非政府組織(NGO)、地方自治体による地域のパートナーシップ
- ・ より多くの雇用を創出するとともに家族のニーズに応えるための、家事支援サービス提供時間の拡大(交替勤務、パートタイム労働の組み合わせ)

出典:Dores Guerreiro(2002年)

介護を要する無職の高齢者の比率が高いいくつかの地域において、その好例を見ることができ。政府は、高齢者を対象とした家事サービス事業者のネットワークをつくり、小規模事業を始める者や地域の自営業者によるイニシアチブに助成金を交付している。これらの措置は主として無職の多くの女性に向けられており、女性たちはこうして、高齢者介護の自営業者または小規模企業の経営者として労働市場に参加するわけである。これらのサービスの事業者は、認可の研修プログラムを修了したのち、自分が住む地域で自ら担当するユーザーのポートフォリオをつくる。育児サービス事業者の場合と同じように、これらの事業者にも、一部の高齢者の資金不足を埋め合わせる補助金が支給される。これは、この種の家事支援に頼る家庭にとってき

わめて重要な新しい便宜となっていると同時に、女性による起業も促進している。

このような措置は、一連の目的を総合的に達成すること、身寄りのない高齢者が求める支援のニーズに応えること、女性失業率の高い地域の女性を対象に雇用を創出すること、長期失業中の女性が労働市場に復帰するのを助ける、あるいは社会的疎外の危険にさらされている女性に最初の働き口を提供すること、女性に資格をもたせ、女性によるビジネス・イニシアチブを支援すること、などを意図したものである。女性によるこうした起業はまた、国の育児インフラストラクチャーの増大、クリーニングやケータリングといった家事サービスの範囲拡充にもつながる。この点に関しては大都市周辺地域に特に配慮したイニシアチブが採られている。大都市周辺地域ではこれらのサービスの供給が需要に追いついていないことがデータに示されているからである。

注

- 1 HDIは、人間開発を3つの視点——平均余命、就学率・識字率、収入——から測定する集約尺度である。
- 2 GEMは、議会、立法者、政府高官、管理職、専門職、技術職に占める女性の比率を追跡する。また、勤労所得におけるジェンダー格差の程度も示す。GEMは、特定分野における機会不平等の程度を示すという点でGDIとは異なる。
- 3 GEMは、66ヶ国でしか調査されていない。
- 4 インターネットに接続され、双方向のアクセスが可能なコンピューターを指す。

参考文献

- Chen, Lanyan. 2001. "Human Dimension in Asian Economies: Engendering the Philippine Budget." In Delfin Colomé, Yoriko Meguro, and Tadashi Yamamoto, eds. *A Gender Agenda: Asia-Europe Dialogue*. Singapore: Asia-Europe Foundation; Tokyo: Japan Center for International Exchange.
- Doorne-Huiskes, Anneke van et al. 2002. "Work-Family Arrangements in the Context of Welfare States." In Laura den Dulk et al., eds. *Work-Family Arrangements in Europe*. Amsterdam: Thela Thesis.
- Dores Guerreiro, Maria das. 2002. *Female Entrepreneurship and Household Services*. Unpublished.
- Dulk, Laura den. 2001. *Work-Family Arrangements in Organisations*. Rotterdam: Erasmus University.
- Elder, Sara, and Lawrence Jeffrey Johnson. 2001. "Sex-Specific Labour Market Indicators: What They Show." In Martha Fetherolf Loutfi. *Women, Gender and Work*. Geneva: International Labour Organisation.
- European Commission. 2001. *Employment in Europe 2001*. Brussels: Directorate-General for Employment and Social Affairs, European Communities.
- Greenwood, Adranan Mata. 2001. "Gender Issues in Labour Statistics." In Martha Fetherolf Loutfi. *Women, Gender and Work*. Geneva: International Labour Organisation.
- Henderikse, Wilma, and Annemieke van Beek. 2001. *Regretted Losses Amstelveen: Opportunity in Bedrijf*.

- Henderikse, Wilma, and Cora de Olde. 2000. *De Koplopers Collectie* (The Koplopers Collection). Utrecht: Utrecht.
- Henderikse, Wilma. 2000. *100-en-één vragen over vrouwen en techniek* (One hundred and one questions about women and technique). Utrecht: Van Doorne-Huiskes.
- Interdepartmental Working Group on Mainstreaming. 2001. *Gender Mainstreaming*. Advisory Report. The Hague: Ministry of Social Affairs and Employment of the Netherlands.
- International Labour Organisation. 2001.
- “Introduction—The Digital Divide.” 2001. *International Labour Review* 140(2).
- Laafia, Ibrahim, and Anna Larsson. 2001. “Women in Public Research and Higher Education in Europe.” In *Statistics in Focus*, Theme 9-7/2001, *Eurostat 2001*. Brussels Eurostat.
- Liapi, Maria. 2002. *Women in the Global Economy*. Unpublished paper.
- Meguro, Yoriko. 2001. “Overview.” In Delfin Colomé, Yoriko Meguro, and Tadashi Yamamoto, eds. *Gender Agenda: Asia-Europe Dialogue*. Singapore: Asia-Europe Foundation; Tokyo: Japan Center for International Exchange.
- Meguro, Yoriko. 2002. “Information on Paid and Unpaid Work of Women and Men in Japan.” Unpublished paper.
- Melkas, Helinä, and Richard Anker. 2001. “Occupational Segregation by Sex in Nordic Countries: An Empirical Investigation.” In Martha Fetherolf Loutfi. *Women, Gender and Work*. Geneva: International Labour Organisation.
- “The Netherlands in a European Perspective.” 2001. In *Social & Cultural Report 2000*. The Hague:

政治的意思決定における女と男

韓 国

韓国女性政治センター所長

孫 鳳淑

選出議員

国会

韓国の女性の政治参加については、国連開発計画(UNDP)のジェンダー開発指数(GDI)で146か国中29位、ジェンダー・エンパワーメント指数(GEM)で66か国中61位である(UNDP, 2002, P. 222-229)。女性の政治参加を測る指標には、一般的には女性の国会議員数が使われるが、韓国国会の女性議員比率は平均の5%以下にとどまっており、いくつかの是正措置が講じられている。

韓国の国会議員は、各選挙区の一般投票、または全国区の比例代表選挙のいずれかによって選出される。1992年以降の3回の国政選挙で国会議員に当選した女性はわずか34人(表1)、国会議席数の4%にすぎない。しかも、女性議員34人のうち一般投票で当選したのは9人だけであり、残る25人は比例代表制で選出されている。

表1 女性国会議員

	国政選挙 議員数/女性(%)	地方区 議員数/女性(%)	全国区 議員総数/女性(%)
1992年	237/1(0.4)	62/7(11.3)	299/8(2.7)
1996年	237/3(1.3)	62/7(11.3)	299/10(3.3)
2000年	227/5(2.2)	46/11(24)	273/16(5.9)

出典:中央選挙管理委員会(2002年)

1992年の第14回国政選挙では、女性議員は議席の2.7%を占めるにとどまったが、1996年には3.3%、2000年には5.9%に上昇した。1996年から2000年の間に、3.3%からには5.9%まで伸びたのは、この間、全国区議席の30%を女性に割り当てるクオータ制度を各政党が採択したことが主たる要因である。

地方議会

広域自治体(特別市・広域市・道)および基礎自治体(市、郡、区)の統治機構による自治は1961年に一時停止された後、国の漸次的な民主化にともなって1991年に復活した。1991年の地方議会選挙では、女性は議席の0.9%しか獲得できなかったが、1995年の選挙ではわずかに増えて2.2%、1998年の選挙では2.3%を占めた。1995年の投票では、基礎自治体議会の女性議員比率は1.6%、広域自治体レベルでは5.8%である(表2参照)。

表2 女性地方議員

地方選挙

	女性議員数(%)	広域自治体選挙区(%)	比例代表(%)	基礎自治体選挙区(%)
1991年	48(0.9)	8(0.9)	—	40(0.9)
1995年	127(2.2)	13(1.5)	42(43.2)	71(1.6)
1998年	97(2.3)	14(2.3)	27(36.4)	56(1.6)
2002年	142(3.2)	14(2.3)	49(67.1)	77(2.2)

()内は全体に占める女性の割合

出典:女性部(2002年)および国家選挙委員会(2002年)

広域自治体議会における女性議員数の大幅な増加は、比例代表制の導入によるものであり、女性たちは政党に対し、広域自治体議会の比例代表名簿の50%を女性に割り当てることを求めた。その結果、比例代表選挙での当選者のうち女性は43.2%を占めたが、一般投票では1.5%にとどまっている。1998年の地方選挙では、地方議会の女性議員比率は1995年の選挙とほぼ同じだった。しかし、1998年における基礎自治体レベルの女性議員比率1.6%、広域自治体レベルの女性議員比率5.9%は、2002年の地方選挙ではそれぞれ2.2%、9.2%に増えている。このような増加をみたのは、2002年3月に政党法が改正され、比例代表名簿の50%を女性とする規則に各政党が同意したからである。

公務員

2000年末時点で女性公務員は267,647人を数え、全公務員の31.5%を占めていた(表3)。女性公務員が最も多いのは教育分野の154,501人で、56.7%を占めている。1級から9級までの女性正規

職員は合計61,655人、比率にして22.7%である。専門職および雇用職の女性比率は比較的高いが（それぞれ41.3%、34.6%）、逆に女性の比率が低いのは、警察官・消防士2,841人（2.4%）、外務職63人（5.2%）、判事・検事146人（5.5%）、政務職3人（0.8%）である（表3）。全体として、女性は韓国の公務員の3分の1を占めるにとどまり、ほとんどが下級職と教育分野に集中している。

表3 女性公務員（2000年12月31日時点）

	公務員総数	女性公務員数(%)
一般職 1～9級	2,718,448	61,655(22.7)
研究教育職	10,506	1,725(16.4)
外交職	1,219	63(5.2)
特別職 教育	272,513	154,501(56.7)
警察官・消防士	117,666	2,841(2.4)
裁判所(判事、検事)	2,678	146(5.5)
技術職	155,271	40,157(25.9)
専門職	9,761	4,027(41.3)
雇用職	7,307	2,529(34.6)
政務職	383	3(0.8)
合計	849,152	267,647(31.5)

出典：行政自治部（2001年）

政党

女性が高いポストに就くうえで、より多くの女性が政党の活動と意思決定プロセスに参加することが求められる。国家選挙委員会によると（2002年）、1998年における政党員は5,807,306人を数え、人口の12.4%、有権者の17.8%に相当する。女性は主要政党の党員の50%以上を占めているものと推定されるが、与党においても野党においても、女性は意思決定プロセスにほとんど影響力をもたず（表4）、その活動は女性問題に限られている。韓国の政党の歴史を通して、女性はほとんどが平党员であり、選挙運動や党のイベントでの役割が中心である。

表4 政党における女性

	与党		主要野党	
	党役職数	女性(%)	党役職数	女性(%)
2000年	41	6(14.6)	55	3(5.5)
1997年	50	3(6.1)	101	5(5.0)
1995年	45	2(4.4)	55	4(7.2)
1993年	47	2(4.3)	65	3(4.6)

出典:韓国女性開発院(2003年)

過少代表

政治的および制度的理由

現行の小選挙区制は、韓国の社会慣習からしてほとんどが地元の男性著名人の当選に有利に働く傾向があり、女性が政治勢力として台頭するのを阻む制度的障害があるというのが大方の意見である。そのうえ、議員を目指す者には、多額の選挙資金を調達できる資金力、罵倒や誹謗中傷に耐えられる図太さが必要とされる。

第二の理由は、女性が党公認候補の指名を得にくいことである。すなわち、候補者指名の権限を一手に握る党幹部が密室会議で選定にあたるため、女性候補者が当選する見込みのある選挙区においてさえ、男性の偏見のために指名を得にくい。第三に、女性は党の活動において目立たない役割に置かれがちで、たとえ正規黨員であっても政治献金を受けることは稀であり、選挙運動も限定的である。政党の活動に受動的にしか参加できないことが、女性にとっての大きな障害だとみなされている。制度が改革されて黨員が候補者指名選挙を行うようになったら、韓国の政党がどうなるか見ものであろう。

社会的理由

女性の過少代表の理由にはジェンダー不平等もある。ジェンダー不平等の根源は、育児と家事はもっぱら女性が引き受け、男性は関わらないという従来からの韓国の価値観である。そのため女性には、政治的経験を積む時間も機会もほとんどない。第二に、女性は社会的経験が不足しているために支持基盤を形成できず、また女性の仕事のほとんどが政治とは無関係であることが挙げられる。第三に、女性は結婚すると親元を離れるので、選挙に不可欠な地縁がなくなる

こと。さらに、保守的な社会構造のせい韓国女性は政治への関心が薄く、従って政治的野心や知識に欠けていることも挙げられる。

代表の増加

統計でみると、政界における女性の代表は依然として大幅な過少だが、主として近年の制度改革によって女性の政治参加は着実に増えている。その理由として第一に、政党法の改正によって、国会の比例代表議席の最低30%が女性に割り当てられた。しかしこれは強制ではないため、2000年の選挙で30%クォータを実施したのはひとつの政党だけである。とはいえ過去の選挙と比べれば、国会で比例代表議席を獲得する女性は増えている。

第二に、女性問題を所管する第二政務部が設置された。第二政務部は2001年に女性部と改名され、以来、女性部は地方政府に女性問題局を設置し、働く女性を支援する諸制度を整備している。また女性公務員についても、いわゆる女性採用目標制度が導入され、その結果、上級職に女性が増えている。

第三に、女性政治家に対する国民の見方が変化した。2002年7月、金大中大統領が韓国史上はじめて女性首相を指名したのもその一例である。議会の承認こそ得られなかったものの、政府高官への女性の指名に弾みがついた。

第四に、1991年の地方自治復活が女性の政治参加を促進する道を開き、さらに広域自治体は1995年の地方選挙から比例代表制を採用しており、比例代表議席の50%を女性に割り当てている。

第五に、グローバリゼーションが進むなか、先進諸国において行われている改革に韓国も倣わざるをえなくなった。特に1995年に北京で開催された第4回世界女性会議以降、ジェンダー平等が政策課題に加わり、韓国におけるジェンダーの主流化に拍車がかかっている。さらに国連女性差別撤廃条約(CEDAW)や先進諸国における女性の政治参加の急増が、男性中心の韓国政界においてもジェンダー平等を促している。

政治参加を促進する政策案

女性が力をつけ、政治的指導力を発揮できるようになるまでは、女性の政治参加、制度的支援、意識向上の努力を促進するための中・長期的施策が必要である。

制度改革

大政党に有利な現行の小選挙区制は新しい政治勢力の出現を阻むため、中選挙区制を導入すれば、女性が当選しやすくなるだろう。第二に、現在は広域自治体議席の90%が一般投票、10%が比例代表制で選出されているが、全議席を比例代表制とし、さらに50%クオータを導入する案が出されている。第三に、女性のクオータ制度を定めた現行の政党法には強制力がないため、これに強制力をもたせて一定議席を女性に割り当てることを各政党に義務づけ、政党がクオータを順守しなかった場合、投票用紙の受理却下または政府の政党助成金をカットするなどして、国家選挙委員会が制裁措置を採れるようにすべきである。さらに、政党の意思決定プロセスに女性の意見が反映されるよう、政党候補者審査委員会には一定比率で女性委員を参加させるべきである。第四に、政党助成金の20%は、女性候補者の育成、女性候補者の選挙運動資金に充てることを義務づけるべきである。

女性政治家の育成と資金調達

政治におけるジェンダー平等を実現し、クオータを満たすためには、女性の指導者を発掘するだけでは不十分である。女性政治家を対象とした訓練プログラムを設ける必要があり、その一方で政党は女性団体と協力して女性政治家のための研修・研究機関を設置し、女性政治家の育成と支援にあたるべきである。

前述したように、韓国で選挙に立候補する女性は政治資金を調達することがはなはだ困難なため、米国民民主党のエミリーズ・リストなどにならって、政党は女性候補者のための選挙運動資金を用意すべきである。政府には何より、女性開発資金の一部を各政党の女性議員数に比例して配分できるよう、現行の法律を改正することが求められる。

女性の政治参加の奨励

過去においては党首と一握りの幹部が候補者を指名していたが、民主主義の確立によって、政党の候補者選びは審査委員会を介して行われ、党内予備選挙まで実施する政党もある。審査委員会には、党員であるか否かを問わず、一定数の女性が含まれるべきであり、将来的には候補者全員が開放予備選挙だけで選ばれることが望ましい。従って、女性が候補者指名を受けるためには、党の活動や政策において、これまでよりも重要な役割を果たさなくてはならない。

女性政治勢力の強化

女性団体は政治監視グループを組織し、選挙運動ボランティアとして活動することで、あるいは公職への女性の指名を求めることによって女性議員を支援し、他の女性たちの政治参加を促すべきである。そうすることで、組織や地域の政治領域における女性の認知度も上がるだろう。

さらに、若い女性たちが政治家を目指せる文化を築くことも必要である。そのためには、政治に無関心な若者たちが、政治は実は「面白い」のだと思えるよう、しかるべきロール・モデルを見つけなくてはならない。

先入観の払拭

「政治は汚いから女性には向かない。有能な女性は政治に関わらないほうがいい。政治の世界では、女性の役割など形だけであり、表面的なものにすぎない。だから政治は女性向きではない。」こうした考え方が、男性のみならず、ほとんどの女性にも定着している。社会の先入観を払拭する努力が必要である。

民主主義と新しいリーダーシップの育成

民主化の進展とともに、政治の本質は国民を統治する為政権から、国民に仕えるものになりつつある。よって権力の定義も変わらなくてはならない。権力はもはや、国民と資源の濫用・悪用の代名詞であるべくもなく、権力にはリーダーシップと国民に仕える能力がなくてはならない。そのためには、指導者の役割に女性を含めることが必要である。民主主義は政治の透明性と説明責任を高めるものであり、政治のプロセスの透明化が進めば、女性の政治参加も容易になるだろう。

サイバー・ポリティクスの奨励

情報化時代の到来とともに、時間や空間の制限のない、男女に平等な機会を提供するサイバー・ポリティクスの可能性が生まれた。2,000万人(人口の約半分)余りがインターネットにアクセスする韓国では、男性中心の今の政治文化を変えるうえで、サイバー・ポリティクスが決定的役割を果たすものと期待されている。

参考文献

- Ministry of Gender Equality. 2002. *2001 Women's White Paper*. Seoul: Ministry of Political Affairs(2).
- National Election Commission. 2002. "The 3rd Local Election Winners' List." Seoul: The Central Election Management Committee.
- Ministry of Government Administration and Home Affairs. 2001. *Statistics Annual*. Seoul: Ministry of Political Affairs(2).
- Korean Women's Development Institute. 2003. <<http://www.kwdi.re.kr>>.
- United Nations Development Programme. 2001. *Human Development Report 2002*. New York: Oxford University Press. <<http://hdr.undp.org/reports/global/2002/en/pdf/backone.pdf>> (7 February 2003).

添付：韓国に関するファクト・シート

定量的データ

人口	
人口	47,640,000人
女性人口(全体に占める%)	23,656,000人(49.6%)
政体	
政体	民主主義
行政／立法制度	大統領制、一院制
政党制度	複数政党制
主要政党	ハンナラ党(GNP)、新千年民主党(MDP)
政党の立場(女性党員比率)	ハンナラ党、保守;新千年民主党、やや進歩的(いずれも女性党員約50%)
女性の参政	
女性の選挙権が認められた年	1948年
女性の被選挙権が認められた年	1948年
2002年国政選挙における女性立候補者	3.6%
国会議員数／女性数(%)	237人／16人(5.9%)
政府執行職者(大臣・長官など)数／女性数(%)	16人／1人(6.2%)
中央政府非公選職者数／女性数(%)	85,757人／12,348人(14.4%)
中央政府非公選執行職者数／女性数(%)	12,176人／341人(2.8%)
2002年地方選挙における女性立候補者数(%)	188人／9,981人(2.09%)
2002年における地方統治機構(議会など)	
議員数／女性数(%)	4,439人／142人(3.19%)
自治体首長(知事、市長など)人数／女性数(%)	232人／2人(0.86%)
地方政府非公選職者数／女性数(%)	187,434人／47,049人(25.1%)
地方政府非公選執行職者数／女性数(%)	15,824人／578人(3.6%)
投票	
2002年国政選挙投票率	有権者の57.2%
女性投票率	女性有権者の56.5%
男性投票率	男性有権者の58.7%
2002年6月13日地方選挙の投票率	有権者の48.8%
1998年知事選挙女性投票率	女性有権者の52.1%
1998年知事選挙男性投票率	男性有権者の54.3%

就学

義務教育

1) 小学校

- a. 就学者総数
- b. 女子 46.9%
- c. 男子

2) 中／高等学校

- a. 就学者総数
- b. 女子 47.7%
- c. 男子

高等教育機関における女性

1) 高等学校

- a. 就学者総数
- b. 女子 47.9%
- c. 男子

2) 大学および短期大学

- a. 就学者総数
- b. 女子 35.8%
- c. 男子

労働力における女性

2001年時点の労働人口	21,462,000人
女性就労率	38.0%
労働人口の女性比	41.9%
常勤労働人口の女性比	27.0%
パートタイム労働人口の女性比	55.1%
無償労働者の女性比	13.8%

シビル・ソサエティにおける女性の活動

NGOにおける女性	18.3%
NGOの女性幹部	不明、多数
労働組の女性組合員	20.0%
労働組合の女性幹部	不明、少数
メディア業界における女性	15.5%
メディア業界の女性幹部	不明、極めて少数
学界における女性	14.1%
終身教授職の女性	1.1%

主要政党の女性政党员または女性支持者	50%
主要政党の女性幹部	10.6%
かつてシビル・ソサエティ活動のリーダーだった女性政治家	女性国会議員の約半数

定性的データ

1. 選挙制度／政党制度および女性に対する影響

a. 比例代表制／相対多数制／併用制

国会議員選挙は小選挙区制と比例代表制の併用制である。国会は273議席、そのうち46議席が比例代表制で選出される。

b. クォータ制度／指定議席

2000年2月に改正された政党法は、地方および国政選挙の議席のうち30%を女性候補者に割り当てているが、同法に強制力はない。

地方政府については、広域自治体(道、特別市・広域市)と基礎自治体(市、郡)の2段階の制度を採っている。広域自治体議会では10%が政党名簿式比例代表議席である。主要政党は1995年以来、比例代表名簿の50%を女性に割り当てるクォータ制度を採用している。すなわち700議席のうち35議席が女性に配分されることになる。基礎自治体は小選挙区制を採っている。政党は基礎自治体議会に関与していない。

c. 比例代表制採用の背景

国会の比例代表制は、1963年に与党によって採用された。当初の比例代表制には、女性議員のクォータ制度は設けられていなかった。しかし1995年、女性団体が女性議員比率の拡大を訴え、広域自治体議会に比例代表制が導入された。

d. クォータ制度採用の背景

女性団体は、1995年に北京で開催された第4回世界女性会議以来、クォータ制度の導入を求めてきた。2000年の政党法改正により、国会の比例代表政党名簿に女性30%のクォータが導入された。各政党はその後、広域自治体議会の比例代表名簿を女性50%とした。

e. 女性に対する影響

クォータ制度の導入によって、女性は国会議員の5.9%を占めるようになった。15人の女性国会議員のうち、10人がクォータ制度によって選出されている。2002年6月の選挙では、広域自治体の女性議員50人あたり約35人がクォータ制度で選出されている。クォータ制度は明らかに女性議員の増加を促している。

2. 政治決定過程における男女間のバランスを促進する法的枠組み

a. 機会均等のためのインフラストラクチャー

2001年に女性部が設置された。ジェンダー問題は1998年より第二政務部が所管していたが、女性問題大統領委員会の勧告を受け、女性部に名称を変更した。女性部は、政府全体のジェンダー政策の立案と調整にあたる。

b. 政府の目標と戦略としての女性の政治参加

女性部は、平等な社会の実現に向けて10の主要目標を掲げている。女性の政治参加は政府の主要目標のひとつである。

c. 女性の政治参加を促進するための措置

2000年から2002年まで実施された女性採用目標制度は、1～9級の女性公務員を対象としており、7級と9級の女性公務員比率は25%から30%増加した。2002年までに、政府の委員会・審議会ポストの30%までを女性とすることが命じられている。

3. 全国レベルでの女性立候補者・政治家数の増加の理由

女性の立候補者・政治家は徐々に増加しており、その理由としては (a) 国会および広域自治体議会のクオータ制度、(b) 政治や議員に対する女性の意識の変化、(c) 1991年の地方自治の復活などが挙げられ、女性は政治参加への関心を高めている。

女性政治家が急増しない理由には、莫大な選挙資金がかかることに加え、有権者の政治意識の欠如、男性政治家の支援不足、政党の女性幹部や積極的に活動する女性党員の不足、女性が政界に入ることをためらわせる社会・政治文化などが挙げられる。

4. 政治決定過程における男女間のバランス促進のための支援制度

a. ネットワーク

韓国ではさまざまな分野で活発な女性運動が多々みられる。NGOは、政府や一般市民に対してより効果的に訴えるべき課題に取り組む際、連携をはかっている。

b. 資金拠出

政府は女性開発資金を拠出しており、その他、女性団体がとりまとめる女性基金と一般市民からの寄付がある。いずれの資金も、平等で公正な社会の実現を目指した活動に充てられている。

c. 研修／教育

女性団体および政党が、女性の立候補者や政治家を対象としたリーダーシップ研修を行っている。そうしたNGOはまた、若い女性のためのリーダーシップ研修を主催している。

d. メディア

メディアは女性政治家をあまり取り上げていないが、女性団体がメディア監視グループをいくつか組織している。

e. 家庭と政治活動の両立のための支援

若い世代では男女が家事を分担する傾向が強まっているものの、年配の世代になると、家事労働のほとんどを女性が担っている。女性部は、働く母親のためのデイケア・センターの設立を進めているが、まだ需要に追いついていない状態である。

マレーシア

マレーシア国会議員(統一マレー国民組織)・プテリ代表
アザリナ・オスマン

本会議は、アジアと欧州における変革の担い手としての男女の立場を検証するものである。本章では、マレーシアにおける女性の地位向上に向けた努力にも触れつつ、長い間女性が差別されてきた男性中心の社会において、政治的意思決定過程への若い女性の参加を促すキー・プレイヤーの活動に焦点をあてたい。本章のベースとなるケース・スタディは、マレーシア連立与党第一党の統一マレー国民組織(UMNO)の2つの組織、女性組織「ワニタ(Wanita)」、若い女性の組織「プテリ(Puteri)」に関するものである。本章では、マレーシアの女性が変革の担い手となるために、すなわち国家統治に重要な影響力を持つ存在となるために、これら2つの組織が女性たちにどのように働きかけているのかを探る。

UMNO と女性

UMNOの女性たちには政治参加の長い歴史がある。ワニタは、UMNOの女性党員を組織化することを目的として、50年余りに創設された(Ibrahim, 1981)。プテ・マリア・イブラヒム、カディジャ・シデク、サレハ・モハド・アリ、ファティマ・ハシム、アイシャ・ガニといったワニタの歴代的指導者たちは、女性の権利を求める不屈の闘いを続けてきた(www.UMNO-online.com)。ワニタがマレーシア人女性の擁護に力を発揮したことは明らかである。しかし近年、マレーシアの女性たちは、教育を受ける権利などの基本的権利の確立にとどまらず、さらなる進歩を求めている。

今の若いマレーシア人女性は、政治決定のプロセスに直接参画することを望んでいる。UMNOの指導部はここ数年、若い女性党員が自らの政治的ニーズに取り組むための組織を設ける必要性を認識していた。

*本稿は、アザリナ・オスマン事務所の実習生モック・レイ・ヨン(Mok Lay Yong)の協力のもと執筆された。

ワニタはこれまで、メンバーの年齢の上限も下限も定めていなかった。一方、UMNOの男性党员には従来から、18歳から40歳までを対象とする「ペムダ(Pemuda)」とよばれる青年組織があった。ペムダはこの年齢層の男性党员の政治的課題に重点を置くことができたが、女性党员組織のワニタは年齢層が広いため、焦点を絞りきれないでいた。その解決策としてプテリが創設された。創設の目的は、ワニタの経験を補完し、強化することであった。

プテリは、マレーシア首相ダトー・スリ・ドクター・マハティール・ビン・モハマド、副首相ダトー・スリ・アブドラ・ビン・アハマド・バダウィをはじめとするUMNO指導部の話し合いの中で構想された¹。UMNO指導部は、政治決定過程への若い女性の参加を促進するためには、党内にその組織をおく必要があると考えていた。UMNOは当時、前副首相ダトー・スリ・アンワール・イブラヒムの解任が原因となって人気急落の憂き目にあっていたため、UMNO指導部は、より若い世代の支持を取り戻すべく躍起となっていた。指導部は、新組織のリーダーには新しい顔を選ぶべきであると考え、そこで最終的に自分が選ばれた(*New Straits Times*, 2001年4月5日)。

私がUMNO指導部に出した提案によってプテリが結成され(Hambali and Fadzil, 2001)、マハティール首相の承認を受けて2001年8月3日に正式に発足する。2002年6月20日のUMNO総会でプテリの地位が承認され、党規約改正のうえ、ワニタおよびペムダと同等の新組織となった。プテリのメンバー資格は、18歳から35歳までのブミプトラ²の全マレーシア女性を対象としている。

マレーシア政界の実態

「添付:マレーシアに関するファクト・シート」にも示されているように、議員の女性比率は10%をやや上回る程度で³、閣僚28人のうち女性はずかにかに3人、伝統的に男性のポストとされてきた大臣職では、かろうじて通産大臣にだけ女性が就いている⁴。一部の欧州諸国とは異なり、マレーシアの立法府には女性のクォータ制度は導入されていない。マレーシアの女性は独立と国家建設の努力に重要な役割を果たしてきたとはいえ、ほとんどのアジア諸国と同様に、婦人参政権に関して、闘わずして得ることができたのである(Ibrahim, 1981)。

女性の選挙権を認めることに反対がなかったという意味で、マレーシアは女性の権利を尊重する社会と取られるかもしれないが、逆に、婦人参政権を求める歴史がないことが、マレーシア

人女性の政治意識の欠如につながっているとも言える。一部の超保守グループは、政治決定過程に女性が意見を持つことに反対し、選挙に女性候補者を出そうとせず、若い女性の貢献も実績も認めていない。

政界で活動する若い女性たちは、多くの障害とリスクに直面している。選挙に立候補したプテリのメンバーは、男性候補者や一般大衆から猥褻な言葉を浴びせられ、石を投げつけられた⁵。性器を見せるなど、プテリのメンバーに対する猥褻行為はどんどん広がり (*New Straits Times*, 2002年7月24日)、武器や脅しも使われていた (*New Straits Times*, 2002年7月14日)。

マレーシアの政治に見る模範的実践事例：プテリ

2001年8月の設立以来、プテリは飛躍的な成長をみせ、メンバーは1万人から9万人に増えた。この成長そのものが、政治に積極的に関わりたいという若い女性の欲求を物語っている。

プテリは私を全国の代表に、全国執行委員会と13の州執行委員会から成る。現在の暫定的段階では、各委員会は、委員長、副委員長、会計担当、情報担当、事務局長各1名、通常委員のほか、法務、保健、教育その他の部局長で構成される。プテリはそのエネルギーとリソースを政財界における若い女性のエンパワーメント推進に向けており、本章後段で述べる多様な活動を通して、若い女性を対象とした権利教育に取り組んでいる。

政治決定過程への女性の参加を押し上げる刺激策が必要であるとの認識から、UMNOは、有能な若い女性を重要ポストに起用している。女性の正当な居場所は政治の場ではなく家庭であるという見方が社会全体にあり、こうした措置がなければ、権限のあるポストに女性が就くことは難しいだろう。UMNO最高会議には女性がほとんど選出されていなかったため、党総裁はその特権を行使し、女性党員を最高会議メンバーに任命した。党総会でプテリの地位が正式に承認されたのを受け、プテリの代表はUMNO副総裁の地位に格上げされた (*New Straits Times*, 2002年6月21日)。

プテリの創設は、政界における女性のエンパワーメントを目的とした、新しい政治勢力の結成を象徴している。経験を積んできたワニタ組織はプテリ・メンバーの指導と教育に不可欠な役割を果たしており、同僚と切磋琢磨して能力を開発することで、プテリは将来のリーダーの

供給源となるだろう。年齢を区切ったことが、プテリが若い女性に支持されている理由のひとつである。35歳未満の女性をひとつの組織にまとめることによって、プテリは若い人たちの活動に重点を置くことができる。これまでUMNOには若い世代の女性に対する訴求力がなく、同党は年配の女性にしか目を向けていないと思われていた⁶。プテリが発足すると、若い女性たちは、プテリの指導部と波長が合うと感じたようである。エアロビクス、護身術講座、パワーウォーキング、ユース・キャンプ、スポーツ、アウトドア活動といった活動が、より若い世代に受けている⁷。

プテリは政治そのものというより、むしろ社会福祉の領域に重点を置いた活動を展開していることもあって、政治に対する大衆の意識にも変化をもたらした⁸。これは、UMNOの活動に若い女性を参加させる重要な戦略のひとつである。プテリに入った女性は、政治意識を高めるため、政治に関する教育も受ける。さらに他の組織とも協力し、若い女性に政治の基礎を教える講座も開いている⁹。

プテリの法務部は、近親相姦、家庭内暴力、レイプ撲滅キャンペーンを展開しているほか、貧困層のための無料法律相談サービス、女性や子供に対する暴力事件を通報する公共のホットラインも提供している¹⁰。

プテリは組織そのものが揺籃期にあるため、政策立案に対する大きな影響力はまだないものの、政府の意思決定への働きかけにおいては度々成果をあげている。たとえば2002年には、妻に携帯電話のテキスト・メッセージを送るだけで妻と離縁できる権利をマレーシアの男性イスラム教徒に認めるとする高位聖職者の裁定を無効にすべく、プテリは激しく闘った。プテリはこの時、離婚は軽々しく扱う問題ではなく、進化し続ける科学技術が女性の権利を侵害する口実になってはならないと意見を述べた。プテリはこうして、ショート・メッセージ・サービスを介した離婚申告を認めないよう政府に訴えた。

プテリの成功と失敗

プテリが新しい政治勢力として成功を取めているのは、政治改革の担い手として女性を支援する必要性を認めるUMNO指導部の継続的な後押しによるところが大きい¹¹が、その成功はま

た、メンバー自身にも帰されるべきである。彼女たちは若く意欲的で、確固とした意志をもち、プテリでの活動によって独立心、勇気を培われる¹²。プテリ効果は、同組織も出馬した中間選挙（Likas, Indera Kayagan, Ketari, Pendang, Anak Bukit選挙区）の結果を見ても明らかであり、ベテランの指導者たちによれば、野党もその効果を認め始めているという¹³。

若い女性を惹きつけるために、プテリの指導部が採っている手法も功を奏している。すなわち、指導部は若い女性と対等の立場で話し合い、見下したりはしないのである。リーダーとメンバーの間に垣根はなく、仕事は全員で行う。多くのメンバーは、プテリのトップが自分たちと膝をつきあわせて議論したり、事務局長補佐が床に座ってパンフレットや書類を綴じたり、会計担当が皆と一緒に進んで日常的な課題をこなしたりする姿をみて驚いている¹⁴。若い人々には、集会で首相や大臣のそばに座り、頻繁にテレビに出演したり新聞に載ったりする高い地位にある女性政治家が真剣に交わってくれるとは思ってもよらなかったのである。プテリの指導部はさらに、若い女性たちに重要案件を任せ、これまでには考えられなかったチャンスと責任を与えている。こうしたアプローチがプテリの若い女性たちに自信をもたせ、彼女たちを立派な指導者に育てるのである。

このような数々の成功の反面、失敗に至りかねない要因も存在する。福祉志向の活動に重点を置くプテリのアプローチは、しばしば批判的となってきた。多くの人々がプテリは福祉サービスを提供する非政府組織(NGO)のように行動するのではなく、より政治的な活動に注力するよう迫った¹⁵。しかしながら、批判を斟酌し、組織としての焦点を政治活動だけに向けてしまうと、プテリの活動に賛同していた若い女性たちは関心を失うかもしれない。政治意識の向上というプテリの目的は達成し難くなるだろう。しかし批判を全く無視すると、マレーシア社会の大半を占めるより保守的な層の反感を買うことになる。

またプテリは一部の人々に妬まれ、このような人々はプテリの多くの活動計画やスキームに反対し、その努力を阻もうとした¹⁶。各部局のリーダーは、そうした障害を乗り越えることに貴重な時間と労力を取られ、本来的な活動に集中できず、いくつかの活動をあきらめざるをえない状況になっている。

教訓

前副首相のタン・スリ・ムサ・ヒタムは「政治におけるプテリの経験から学ぶべき最も重要な教訓はおそらく、既成権力というものは、たとえわずかでも権力を分かち合うのを嫌がるということだろう」と述べている。プテリのような新顔は、既成権力の脅威とは見えないよう、一步一步慎重に進んでいかななくてはならない。脅威を感じれば、既成権力はあらゆる手段を駆使して新参者の排除にかかるだろう。それがプテリに起こったら、政治意識の高い女性の世代を確立する努力が不意に水泡に帰してしまいかねない。

もうひとつの教訓は、政治決定過程に影響を与える権利を女性が自ら進んで勝ち取ろうとしないかぎり、政治に対する女性の貢献は評価されないこと、そして勝ち取る闘いの過程において、女性は必ず大きな困難に直面することである¹⁷。女性が自分で自分を助けることを拒んでも、代わりにやってくれる人などいないことを、プテリは身をもって知った。女性が政治の変革を実現しようと思うなら、自らが変革の担い手となり、闘わなくてはならないのである。

提言

マレーシアのほとんどの政党は、青年、女性、その他の人口層を対象とした、いくつかの組織に分かれている。これは西欧諸国には余りみられない形態かもしれない。政党の全体組織は種々様々な課題を取り上げるものであるから、女性の課題に焦点を絞ることのできる女性組織を設置することは検討に値する。このような措置は、政治におけるジェンダー平等を実現するうえでの責務を前向きに区別することを意図したものであり、否定的な意味でのジェンダー分離とみなされるべきではない。

本章はまた、組織内の効率性を高め、世代間ギャップによる問題を避けるためにも、年齢層別の党内組織を設置することも提案する。年齢層を限定したメンバーで構成されれば、大多数のメンバーの利益に立った活動を展開でき、組織内の生産性のみならず、党全体の実績も上がる。ただし、こうしたグループには過剰な独立性をもたせず、党全体のより大きな目標の達成に向け、バランスと協調を踏まえて協力しあうことに留意すべきである。ひいてはそれが男女の政

治参加の増加につながり、最終的に男女がともに、政治決定過程における変革の担い手となれるだろう。

注

- 1 マレーシア現副首相ダトー・スリ・アブドラ・アハマド・バダウィの娘で、UMNO内に若い女性の組織を創設するにあたっての議論に参加し、貢献したノリ・アブドラ・バダウィへのインタビュー。
- 2 ブミプテラとは、直訳すれば「土地の息子たち」となる。マレー人、サバ州やサラワク州などマレーシア東部諸州の原住民など、マレーシアの先住民族を指す言葉。UMNOは、その黨員資格をブミプテラのマレーシア人としている。UMNO率いる連合は、中国系マレーシア人を代表するマレーシア華人協会(MCA)、インド系マレーシア人を代表するマレーシア・インド人会議(Malaysian Indian Congress: MIC)など、民族を基盤とする政党で構成される。
- 3 マレーシア女性家族省がまとめた統計。
- 4 マレーシア女性家族省がまとめた統計。
- 5 UMNOプテリの暫定事務局長補佐で、2002年7月のPendangでの中間選挙でプテリ選挙指令室を統括したノライニ・アハマドの報告より。
- 6 ノリ・アブドラ・バダウィへのインタビュー。
- 7 プテリ保健部暫定部長ノラミザ・マット・タヒールへのインタビュー。
- 8 プテリ会員部代表のマザリア・アブドル・マジドへのインタビュー。
- 9 プテリ教育部暫定部長ノラ・アズミン・ラズアンへのインタビュー。
- 10 プテリ法務部暫定部長ワン・アズリアナ・ワン・アドナンへのインタビュー。
- 11 ノライニ・アハマドへのインタビュー。Ibrahim, 1981も参照。
- 12 マレーシア前副首相タン・スリ・ムサ・ヒタムへのインタビュー。
- 13 プテリのメンバー、ザイダ・バハリア・ザイナル・アビディンおよびシテイ・ヌルル・シャバナ・マンソールの報告より。
- 14 ワンへのインタビュー。
- 15 プテリ暫定会計補佐ノルザリザ・アリアスへのインタビュー。
- 16 ノライニへのインタビュー。
- 17 ワンへのインタビュー。

参考文献

- Ibrahim Mahmood. 1981. *Sejarah Perjuangan Bangsa Melayu* (The history of the Struggles of the Malay). Kuala Lumpur : Pustaka Antara,
- Hambali Abdul Latiff and Fadzil Abdul Rashid. 2001. *Puteri UMNO: Kuasa Politik Baru Malaysia* (Puteri UMNO: The New Political Power in Malaysia).

添付：マレーシアに関するファクト・シート

定量的データ

人口	
人口	22,229,040人
女性人口	11,053,004人 (49.7%)
政体	民主主義
主権(共和制、大統領制、立憲君主制など)	立憲君主制
行政／立法制度	二院制(イギリス議会制をモデルとする)
政党制度	複数政党制
主要政党	与党連合の国民戦線(BN)は、統一マレー国民組織(UMNO)を第一党とし、以下の政党で構成される;マレーシア・インド人会議(MIC)、マレーシア華人協会(MCA)、マレーシア人民運動党(GERAKAN)、サラワク統一プトラ・プサカ党(PBB)、統一人民公明党(AKAR)、サラワク・ダヤク党(PBDS)、サラワク統一人民党(SUPP)、自由民主党(LDP)、サバ進歩党(SAPP)、マレーシア人民進歩党(PPP)、サバ人民統一党(PBRIS)、サラワク国民党(SNAP)、サバ民主党(PDS)、統一ムルト・カダサン組織(UPKO、州レベルのみ)。その他、サバ統一党(PBS)、ムスリム基盤(Parti Bersekutu)、国家改革党(STAR)。 野党:全マレーシア・イスラム党(PAS)、国民正義党(KEADILAN)、民主行動党(DAP)、マレーシア人民党(PRM)。

各政党の立場(保守、急進など)および女性党員比率

政党	立場	女性比率
国民戦線	リベラル	不明(約50%)
全マレーシア・イスラム党	保守／急進	不明
国民正義党	リベラル／急進	不明
民主行動党	リベラル／急進	不明
マレーシア人民党	リベラル／急進	不明

女性の参政

女性の選挙権が認められた年	1952年の第一回民主選挙より
女性の被選挙権が認められた年	1952年の第一回民主選挙より
直近国政選挙(1999年)における女性立候補者	不明(少数、全立候補者の推計10%)

国家統治機構(議会)における女性

1) 女性議員	193人中20人(10.36%)
2) 女性大臣	20人中3人(10.35%)

非選挙中央政府における女性

1) 女性議員	60人中16人(26.67%)
2) 女性執行職	なし(0%)

直近地方選挙における女性立候補者
(可能であれば平均値)

不明(少数、全立候補者の推計10%)

地方統治機構(議会)における女性

1) 女性議員	不明(少数、全立候補者の推計10%)
2) 女性執行職	
知事	なし(0%)
副知事	なし(0%)
市長	なし(0%)
副市長	なし(0%)

非選挙地方政府における女性

1) 女性議員	該当せず
2) 女性執行職	該当せず

投票

直近選挙における男女

1) 国政選挙(1999年)	
投票率	有権者9,564,071人中6,880,947人(72%)
女性投票率	不明(多数、ただし男性投票率を下回る)
男性投票率	不明(多数)
2) 地方選挙(可能であれば平均値)(2002年7月)	
投票率	有権者53,128人中45,725人(86.1%)
女性投票率	不明(多数、ただし男性投票率を下回る)
男性投票率	不明(多数)

就学

義務教育

1) 初等学校

a. 就学者総数	2,933,877人
b. 女子	1,425,889人 (48.6%)
c. 男子	1,507,988人 (51.4%)

2) 中等／高等学校

a. 就学者総数	1,998,744人
b. 女子	1,018,356人 (51%)
c. 男子	980,388人 (49%)

高等教育機関における女性

1) 高等学校

a. 就学者総数	1,998,744人
b. 女子	1,018,356人 (51%)
c. 男子	980,388人 (49%)

2) 大学および短期大学

a. 就学者総数	126,473人
b. 女子	71,615人 (56.63%)
c. 男子	54,858人 (43.37%)

労働力における女性

労働人口	8,837,800人
女性の労働市場参加率	44.6%
労働人口の女性比	8,837,800人中2,986,600人 (33.79%)
常勤労働人口の女性比	不明 (高い)
パートタイム労働人口の女性比	不明 (高い)
女性無償労働者比	2,986,600人中350,900人 (11.75%)

シビル・ソサエティにおける女性の活動

NGOにおける女性	不明 (多数)
NGOの女性幹部	不明 (多数)
労働組合の女性組合員	不明 (多数)
労働組合の女性幹部	不明 (少数)
メディア業界における女性	不明 (多数)
メディア業界の女性幹部	不明 (多数)
学界における女性	10,574人中4,359人 (41.22%)
終身教授職の女性	648人中109人 (16.82%)
主要政党の女性党員または女性支持者	不明 (多数)

主要政党の女性幹部	不明(少数)
かつてシビル・ソサエティ活動のリーダーだった	不明(多数)
女性政治家	
出典:マレーシア女性・家族開発省および統計局	

定性的データ

1. 選挙制度／政党制度および女性に対する影響

a. 比例代表制／相対多数制／併用制

マレーシアは相対多数選挙制度を採っており、政権を発足するに足る議席(過半数)を獲得した政党が選挙の勝者とみなされる。

b. クオータ制度／指定議席

下上両院ともクオータ制度または指定議席を設けていないが、上院議員は指名制なので、上院には女性および少数派のメンバーがより多く指名されている。ただし、上院は一般的に下院よりも権限が低いとみなされている。

c. 比例代表制の不採用の背景

マレーシアの現行の選挙制度は1950年代に制定された。マレーシアのほとんどの制度は、1950年代のイギリスの諸制度をモデルとしている。マレーシア国民は、世界で現在実施されている様々な選挙制度を経験しておらず、従って、他の選挙制度への変更または新制度の採用を求める声はほとんどない。

d. クオータ制度の不採用の背景

マレーシア社会はおおむね男性中心の社会である。マレーシア国民は、女性が政治決定過程に参画する必要性をあまり感じていない。従ってほとんどの国民は、議会や閣議に女性のクオータ制度を導入する必要があるとは思っていない。しかしながら一部の指導者から、クオータ制度導入を求める声が出始めている。UMNO内プテリの暫定委員長アザリナ・オスマン・サイドは、2002年7月に行った演説の中でクオータ制度を提案した。

e. 女性に対する影響

上記の事情により、政治意思決定レベルへのマレーシア人女性の参画は極めて少ない。マレーシアの人口の半分は女性が占めているにもかかわらず、現在、国会議員の女性比は10%をやや上回る程度である。これはすなわち、男性が90%を占める議会で国の法律が制定されていることを意味し、政治決定過程において、国民の半数以上の意見および利益が代表されていないことになる。

2. 政治決定過程における男女間のバランスを促進する法的枠組み

a. 機会均等のためのインフラストラクチャー

2001年8月、マレーシア議会は国の基本法である連邦憲法の改正を全会一致で採択し、ジェンダーに基づく差別を禁止した。政府はまた、マレーシア人女性の福祉を整備するため、女性・家族開発省を設置した。その他の分野でも、母親および父親の育児休暇取得を促進する政策や職場での性的嫌がらせを規制する法律を定めるなどして、女性労働者のための環境整備に取り組んでいる。

b. 政府の目標と戦略としての女性の政治参加

マレーシアのほとんどの政党は、女性党員を意思決定レベルに昇格させるための積極的な措置を非公式に講じている。たとえばUMNOは、同党の最高意思決定機関である最高会議に有能な女性を恒常的に起用している。

c. 女性の政治参加を促進するための措置

マレーシアのすべての政党が、女性の政治意識の向上、女性の政治参加の促進を目的として、党内に女性組織を設けている。UMNOは他党に先駆けて若い女性の組織プテリを導入した。この措置は、若い女性たちの政治参加の促進に功を奏している。連立与党・野党双方のその他の党もこのアプローチに追随している。

3. 全国／地方レベルでの女性立候補者・政治家数の増加の理由

全国および地方レベルでの女性の立候補者・政治家数は、この40年間、着実に増加している。マレーシアは独立以来、男女の別にかかわらず、すべてのマレーシア国民を教育する計画を積極的に推進してきた。従って、より多くの女性が教育を受けるようになり、そうした女性のほとんどは女性の政治参加の重要性を理解している。女性たちは政治に関与し始め、選挙にも立候補するようになってきている。

4. 政治決定過程における男女間のバランスの質的・量的な促進のための支援制度**a. ネットワーク**

マレーシアの女性団体の上部組織である全国女性評議会など、女性団体やNGOを通して協力し合っている。

b. 資金拠出

政府は、女性の生活の質および社会保障の向上のための資金を女性・家族開発省に配分している。女性の平等な権利の獲得のために活動するNGOは通常、問題意識を共有している一般国民から資金提供を受けている。

c. 研修／教育

マレーシアの教育機関は、機会均等について直接的には教育していない。しかしながら、政府は男女の別なく、すべてのマレーシア国民に教育を提供している。現在、高等教育機関の就学者数は男子学生より女子学生のほうが多い。マレーシアの公立大学は、学生自治会活動を通して、学部生に政治の訓練の場を提供している。学生自治会の運営機関は政府の組織構造に似ている。学生運動家は運営機関のポストに立候補でき、すべての学部生が投票権を有する。従って、多数の女子学部生が政治的な活動・過程を経験することができる。

d. メディア

マレーシアのメディアは機会均等を直接的には促進していない。メディアはこれまで女性を性的対象として描写していた。しかしながら、社会においても、またメディア業界自体においてもジェンダー差別に対する認識が高まるとともに、女性がメディアにおいてより重要な役割を果たすようになり、女性も男性と同等の職務を果たせるという考え方を強めている。このことはまた、メディア業界で活躍する女性の増加にもつながっており、女性に関係する決定を女性自ら下せるようになってきている。

e. 家庭と政治活動の両立のための支援

各政党は、女性の政治参加の必要性を認識しつつある。多くの人々は依然、男性ならば子供がいても政治家としてのキャリアを追求でき、積極的に政治活動できるが、既婚女性には男性と同じ自由もしくは機会はない、と考えている。とはいえ社会は次第に、男性と同じ機会を女性に与えるべきであるとの認識を強めており、現在では政治家が家族にできるかぎり配慮して政治活動をすることが可能になってきている。

フィリピン

デ・ラ・サレ大学助教授

アントニオ・P・コントレラス

フィリピンは、ジェンダー平等を促進する比較的「進んだ」法的基盤を持つ国とみることができ、女性の公生活への参加を阻む法的障害は存在しない。1933年には既に国民参政権が認められ、男女ともに公職に立候補できるようになった。公生活および政治決定過程への女性の参加を支援する画期的な法律も既にいくつか採択されており、女性に参加の道を開いただけでなく、女性の福祉、職場と公生活における市民参加者としての権利も守られている。一部の例を挙げると、女性を男性の対等なパートナーとして開発と国家建設に取り込むための共和国法(RA)第7192号が1991年に可決された。1995年には、共和国法第7941号によって比例代表制が導入され、女性層などのセクター別政党が比例代表選挙に出馬できるようになった。同年に可決された共和国法第7877号は、職場、教育その他の訓練環境における性的嫌がらせを違法と定めた。立法府および政府行政機関から発せられるその他の法律や政策も、女性の意思決定参加の基盤を強化した。こうした法律は、女性を重要なセクターとして認め、協議会、計画立案審議会、公聴会、その他の政策機関に参加を求めるようになったことで、制定にこぎ着けたのである。

女性の関心事と課題は、フィリピン女性の役割国内委員会(NCRFW)が市民社会組織(CSOs)と協力して調整する戦略を取ることで、政治と官僚機構において主流化されている。政策と法律が提供する法的基盤だけでなく、シビル・ソサエティもフィリピンにおける女性の課題と関心事に積極的に取り組んでいる。女性団体は、フェルディナンド・マルコスとジョセフ・エストラダを失脚させた民衆運動にも積極的であった。いずれの場合においても、両者に代わって大統領に就任したのが女性であったことは特筆に値する。すなわちマルコス後にはコラソン・アキノ、エストラダ後にはグロリア・マカパガル・アロヨである。女性の市民団体はまた、1995年制定のセクシュアル・ハラスメント禁止法(共和国法第7877号)、1997年制定の性暴力禁止法(共和国法第8353号)をはじめ、多くの法律制定に貢献した。

しかしながら、こうした強固な法的基盤とシビル・ソサエティの後押しにもかかわらず、男性と同じように女性が政治決定過程に参加するためには、まだまだ多くの課題が残されている。

男性より女性の有権者の方が多く(男性1,690万人に対し女性1,720万人)、しかも女性の投票率の方が常に男性を上回っていることは興味深い事実である(2001年の選挙では男性投票率85.7%に対して女性投票率87%)。にもかかわらず、現上院議員24人のうち女性議員は3人、下院議員208人のうち女性議員は28人とどまっている。さらに、州知事の女性比率は17.4%、副知事は14.5%、市長は15.5%、副市長は13.1%である。また、女性の選挙立候補者数は、少しずつではあるが確実に減少している。たとえば1998年の選挙では上院立候補者の女性比率は15%だったが、2001年の選挙では、NCRFWの選挙委員会によれば10.3%に減少している。

女性は基本的に、選挙で選ばれる議会においては少数派であるが、官僚機構においては、1998年の統計値からは0.8%減少しているものの、過半数を占めている(53%)。ただし、幹部ポストについては女性比率が男性比率をやや下回っている(34.6%)。女性が占めるポストの大半は、官僚機構の中堅ポストである(1999年は71.9%)。さらに、人数こそ幾分増加したものの、NCRFWの統計値によると、閣僚ポスト(18.5%)、憲法議会議員(42.9%)、憲法委員会委員(43.8%)、判事(21.4%)においては依然として少数派である。

法的障害はなく、またシビル・ソサエティからの強固な後押しがあるにもかかわらず、フィリピンにおける政治・公生活への女性の参加率が低く、そのうえ減少傾向にある主たる原因は、政治に対する認識にあり、法律が提供しているさまざまな機会を活かせない政治文化に起因している。政治に対する認識は、歴史的にはフィリピンにおける政治の変遷に根づき、構造的には現在の政治の実態によってより強固なものとなっている。実際、男性が支配する政治とその政治行動は昔も今も、政治というのは原則が容易に破られるものであり、よって「高潔な職業」ではなく、女性のように気の小さい者には向かない職業だという見方を裏付けてきたのである。女性政治家が女性たちからも「男性的」とみられがちなのはそのためである。事実、なかには男性顔負けの女性政治家もおり、それが他の女性たちの反感を買い、一部の女性有権者は女性候補者に偏見を抱いている。このように、女性に対する長年来の文化的偏見、政界に根づく「男性的」文化が原因で、せつかく与えられている機会を女性は存分に活かすことができないのである。

模範的試み・実践事例

文化が阻害要因になっているとしても、法的基盤と強固なシビル・ソサエティが、女性を意思決定過程に参画させ、フィリピンの公生活と政治におけるジェンダー平等を達成しようとする努力を支えていることは明白である。この努力の可能性と限界を理解するうえで、2つの事例を挙げてみたい。ひとつは、女性の政治参加を支援するために、選挙とシビル・ソサエティの活動を通して女性に立脚した政治を制度化すること、そしてもうひとつは、ジェンダーの主流化によって官僚機構におけるジェンダー構造とプロセスを制度化することである。

女性に立脚した政治の扉を開く

1995年3月3日、共和国法第7941号が採択され、フィリピン政治における、いわゆる少数派で代表の少ないセクターの政治参加に向けた道が開かれた。それまでのフィリピンにおける選挙、特に下院の議会選挙では従来型の政党が優勢だった。こうした選挙においては、なかでも女性、高齢者、若者、農村労働者、先住民族の代表は著しく少なかった。共和国法第7941号によって比例代表制が導入され、これらのセクターに属するグループにも立候補の機会が与えられ、ひとつのグループにつき下院議席を3議席まで獲得できるようになった。1987年制定の憲法は下院議席を250と規定しており、そのうちの最大20% (50議席) が比例代表制で選ばれる少数派のセクターの議席に充てられた。1987年から1995年までは、大統領がこれらのセクターを代表する議員を指名しており、1998年ようやく比例代表制で議員が選出された。同じく1998年、女性だけの政党アバンセ!ピナイ (進め!フィリピン女性) が結成され、下院で1議席を獲得した。同党は議員1名ながら、女性の権利をさらに広げる重要な法律の制定を推進した。特に女性と未成年者に焦点を当てた人身売買禁止法、一人親福祉法などを挙げるができるが、そのほかにも女性の権利の保護を強化するために、家族法の重要な改正にも貢献した。

残念ながら、同党は2001年の選挙で議席を失い、他のセクターや政党と競ううえでの力不足、脆さを露呈することとなった。しかし議席は失ったものの、アバンセ!ピナイは草の根レベルでの支持を積極的に固めており、2004年に予定されている次回選挙に望みをつないでいる。しかしながら、同党が議席を失ったことで比例代表制の構造的問題が浮き彫りにされた。女性を基盤とする党同士、さらには高齢者や若者、農民、労働者、先住民族といった同様の少数派セクター

とも選挙を争わなくてはならないのである。現行の制度では、有権者は特定のセクターで支持したい政党にしか投票できない。1議席は投票総数の2%に相当し、従って比例代表選挙で議席を確保するためには投票総数の2%以上を獲得しなければならない。また、投票総数の6%をいくらか上回ったとしても、ひとつの政党が獲得できるのは3議席までである。このような制度では、有権者が複数のセクターを支持していてもひとつのセクターしか選べないため、票が分散する結果となる。従って、都市部の貧困層に属する女性労働者の場合、労働者、都市部貧困層、女性という三つのセクターのいずれかを選ばなくてはならず、それに加え、選んだセクターのなかで支持する政党を選ばなくてはならない。アバンセ!ピナイが支持の大半を失った主たる原因は革新的セクターの台頭であり、3議席を獲得した左派政党バヤン・ムナに押されたためである。バヤン・ムナの当選者のひとりが同党の女性組織に所属していることがせめてもの慰めである。

これまで女性の投票行動は詳しく調べられていないものの、女性の支持が特定の政治家数名に集まるということは選挙分析の結果に示されている。とはいえ、そうした支持のほとんどは、女性運動の積極的な主張から生まれたわけでもなければ、十分に組織化された女性支援団体の後押しによるものでもなかった。女性団体の支持が当選に結びついたのは、唯一、アバンセ!ピナイの候補者が比例代表制で1議席を獲得した1998年の選挙においてである。女性候補者、あるいはジェンダーの課題を掲げる候補者への政治的支援の組織化は、従来の選挙区選挙においても、また比例代表制においても、まだまだ未開発である。さらに、選挙に立候補する女性も依然としてごく少数である。この問題は近年、市民団体の主張の焦点になっている。なかでも有名なアジア太平洋女性政治センター(CAPWIP)はマニラに拠点をおく地域型非政府組織で、組織化、ネットワーク、教育、リサーチ、情報共有を通して、有能で献身的な女性政治家のクリティカル・マスの形成、責任を担う女性市民の開発、政治改革実現に向けての女性政治家と有権者への働きかけを目指して活動している。CAPWIPが定義する政治改革とは、「公正にして人間味があり、持続可能な生活様式を促進する社会の形成を目指すうえで、経済、社会、政治における男女間およびセクター間の平等に向けた変革を起こす力を活用すること」である(www.capwig.org/resources/leaders/thailand.htm)。

官僚機構におけるジェンダーの主流化

1995年、当時のフィデル・V・ラモス大統領は、ジェンダーに対応した開発のためのフィリピン

計画を承認・採択する行政命令第273号に署名した。これは、開発過程におけるジェンダーと開発(GAD)の主流化を強化するための30年計画である。GADの主流化は当時既に、NCRFWの調整を通じ、政府機関、学界、シビル・ソサエティの協力を得て制度化されていた。ジェンダーまたはGADの主流化を詳しく表現すると「ジェンダーに対応した社会、すなわち男女が平等に開発に貢献し、開発の恩恵を平等に得る社会を実現することを目的に、開発過程のあらゆる局面で政府が確実にジェンダー平等を追求するための主たる戦略」となる(www.ncrfw.gov.ph)。

GADの主流化は、ひとつの戦略として、法律、政策、プログラム、プロジェクト、政府の制度的機構において、ジェンダーの課題を恒常的に認識して取り上げるためのプロセスとメカニズムを含んでいる。そのカギとなるのは、官僚機構における能力開発、ならびに官僚がジェンダーに配慮した開発を実施するための支援体制の整備である。

能力開発に関しては、NCRFWが、学界やシビル・ソサエティの支持者の協力を得て、ジェンダーに対する意識向上のためのセミナーを政府機関において実施し、それに続いて、ジェンダー分析、ジェンダーに対応した計画立案に関するより専門的な研修を行った。これらの活動の目標は、ジェンダー問題の重要性を認め、職場内での業務だけでなく、クライアントへのサービスの提供の仕方においてもジェンダーを主流化する専門的なスキルを身に付けた、男女公務員のクリティカル・マスを形成することだった。活動にはいくつかの障害が立ちはだかったが、その最たるものは、男性中心の機関など予測されていた方面からの抵抗だった。ジェンダー問題は根拠のない感情的なものにすぎないとする批判への対抗措置として、ジェンダー研修では、開発において女性を取り残されていることを裏付ける調査データをもとに、実証的証拠が示された。

GADの主流化は、意識向上においても、また具体的なメカニズムの確立と政策変革にも成功した。GADフォーカル・ポイント・システム(本部機構)がすべての政府機関で制度化され、主流化促進のメカニズムとなっている。一部の政府機関では政策を修正して、新しいジェンダー課題を反映させている。たとえば環境天然資源省は、地域社会を基盤とした森林管理計画における同省政策の一部を改め、資源管理への女性の参加を強化している。

GAD主流化の支援におけるメカニズムのなかでも特筆すべきは、ジェンダーと開発予算政策の確立だった。この政策は、中央政府および地方政府各機関の年間予算割当額の5%以上を、ジェンダーの課題と女性の関心事に関わるプログラムやプロジェクトに充てることを義務づけて

おり、政府機関の関心をジェンダー問題に向けさせることに成功した。とはいえ、パーティや社交行事など、女性の関心とはこういうものだという固定観念からくる活動ばかりにジェンダー予算が配分され、エンパワーメントの推進にはつながらないマイナス面もあった。しかしながら、適切な監視と評価によって、またGADに関する予算編成ガイドラインが1998年に出されたことで、こうした傾向も是正されている。

だが、これらの主流化活動において重要なのは持続性である。GADの主流化は進められているものの、ジェンダー「推進者」と支持者のクリティカル・マスの形成がリスクにさらされるのは必至である。というのも、採用され、教育を受けたジェンダー支持者のほとんどが中堅ポストに就いているため、男性中心のジェンダー問題に無関心な上層部や行政官に振り回されることになる。そのうえ、GADフォーカル・ポイントには臨時のプロジェクトというような性質があり、既に他の重要な責務を負っている女性(そして一部の男性)にとっては、余計な仕事が増えると捉えられる側面もある。

教訓と課題

女性に立脚した政治の扉を開き、官僚機構においてジェンダーの主流化を行ううえで、フィリピンの経験は、いくつかの教訓を示している。主要な教訓としては、政治と意思決定におけるジェンダー平等の促進には、まずジェンダー平等の価値を認識しなくてはならないこと、生活のあらゆる面、あらゆるレベルにおいて男性と伍して女性のエンパワーメントが確立されて初めて平等が達成されることが挙げられる。また、具体的に次のような教訓を導き出せる。

- ・ ジェンダー教育は幹部クラスの行政官をターゲットとし、女性の政治参加に向けた意識向上と能力開発に関わる制度およびプロセスに重点を置くべきである。さらに、男性のジェンダー支持者を増やす活動も行うべきである。
- ・ 政府は、GADの主流化に関連する行政上の功績を表彰する基準の定義、通常予算など、GADフォーカル・ポイントを推進するためのしかるべき刺激策を用意すべきである。
- ・ 比例代表制を改正し、セクター同士が票を奪い合う問題を是正すべきである。
- ・ シビル・ソサエティの支援活動を可能にする環境を整え、また可能であれば活動資金を拠

出するなどして、支援活動を後押しし、強化すべきである。

- ・ 市民教育のカリキュラム、特に基礎教育レベルでのカリキュラムを改正し、良きガバナンスの概念にジェンダーを組み込み、中心的な信条にジェンダー平等を含めた政治改革の概念を主流化すべきである。

フィリピンでは、ジェンダー問題に取り組む強固なシビル・ソサエティが存在し、なおかつ女性のエンパワーメントによるジェンダー平等を推進する法的基盤は整っている。しかし、主たる課題は、公生活と政治決定過程におけるジェンダー平等を可能にする基礎を固め、政治改革を実現することである。法的メカニズムの制度化をさらに進め、現在の法的基盤の弱点や欠点を見直す必要性を認識したうえで、焦点を意思決定者たる市民の教育に向けなくてはならない。女性の政治参加に向けた教育を行い、政治参加を積極的に促し、さらにジェンダー平等な政治決定プロセスの価値を有権者に伝えるためには、法的基盤と強固なシビル・ソサエティによる機会の開拓努力を連携させる必要がある。つまるところ、肝心なのは女性を政治に向かわせることだけではなく、従来のやり方を超えた政治活動を可能にすることである。ジェンダーに配慮する男性をより多く採用し、重要な意思決定ポストにある人々の意識を高めることも、同じように重要である。

つまり、女性だけでなく男性も、市民であり政治的意思決定者でもあるという複数の役割の中で、フェミニズム政策を培っていくことが課題である。政治決定プロセスを明確にし、政治的意思決定が議会や内閣、官僚機構において「政治家」が行う「公共政治」の一面であるとする従来の考え方を超えていかななくてはならない。それには、有権者・市民として男女個人が、家庭および地域社会における自らの生活に関わる意思決定に参加するための「日常の政策」が含まれなくてはならない。フィリピンの現在の政治状況における短期的目標は、ジェンダー平等な政治への変革を提唱し、それに向かって結束する男女の政治家を増やすことである。長期的な目標は、男女が等しく参加できるジェンダー平等な政治決定プロセスを実現することである。

添付：フィリピンに関するファクト・シート

定量的データ

人口	
人口	2002年時点推計:82,000,000人
女性人口	1995年時点:34,032,366人(49.6%)
政体	
政体	民主主義
主権(共和制、大統領制、立憲君主制など)	共和制
行政/立法制度	大統領制
政党制度	複数政党制
主要政党	ラカス・キリスト教民主主義国民連合(Lakas-NUCD)、フィリピン民主の戦い(LDP)、民族主義者国民連合(NPC)、自由党(LP)、フィリピン労働者党(PMP)、フィリピン民主党・ラバン(PDP-Laban)
各政党の立場(保守、急進など)および女性党員比率	不明 フィリピンの政党はイデオロギーではなく人物に立脚しているため、保守や急進などに分類するのは難しい。 女性党員比率に関するデータはないが、男性党員の方が多いと言えるだろう。
女性の参政	
女性の選挙権が認められた年	1933年12月7日
女性の被選挙権が認められた年	1933年12月7日
直近選挙における女性立候補者	14.8%
国家統治機構(議会)における女性	
1) 女性議員	上院:12.5% 下院:13.5%
2) 女性執行職	多数派のリーダーは女性である。
非選挙中央政府	
1) 女性議員	53%
2) 女性執行職	内閣:18.5% 憲法議会議員:42.86% 判事:21.4%

直近地方選挙での女性立候補者
地方統治機構(議会)における女性

- 1) 女性議員 不明
- 2) 女性執行職
 - 知事 17.4%
 - 副知事 14.5%
 - 市長 15.5%
 - 副市長 13.1%

非選挙地方政府における女性

- 1) 女性議員 不明(多くない)
- 2) 女性執行職 不明(多くない)

投票

直近選挙における男女

- 1) 国政選挙
 - 投票率 50.43%
 - 女性投票率 87.00%
 - 男性投票率 85.7%
- 2) 地方選挙(可能であれば平均値)
 - 投票率 不明
 - 女性投票率 不明
 - 男性投票率 不明

就学

義務教育

- 1) 小学校
 - a. 就学者総数
 - b. 女子 48.9% (正確な人数は不明)
 - c. 男子 51.1%
- 2) 中／高等学校
 - a. 就学者総数
 - b. 女子 高等学校:51.4% (正確な人数は不明)
 - c. 男子 40.6%

高等教育機関における女性

- a. 就学者総数
- b. 女子 大学:53.2%
- c. 男子 46.8%

労働力における女性

労働人口	1,320万人(2001年)
女性の労働市場参加率	49.3%
労働人口の女性比	39.2%
常勤労働人口の女性比	不明
パートタイム労働人口の女性比	不明
女性無償労働者比	自営業者:女性34.8% 無償労働者:女性54.0%

シビル・ソサエティにおける女性の活動

NGOにおける女性	多数、正確な%は不明
NGOの女性幹部	多数、正確な%は不明
労働組合の女性組合員	34.2%
労働組合の女性幹部	25.6%
メディア業界における女性	多数、正確な%は不明
メディア業界の女性幹部	多数、正確な%は不明
学界における女性	地域管理者:56.25% 教育長:61.48% 高等教育機関:教員の46.9%
終身教授職の女性	不明
主要政党の女性党員または女性支持者	不明(多くない)
主要政党の女性幹部	不明(多くない)
かつてシビル・ソサエティ活動のリーダーだった女性政治家	不明(多くない)

出典:フィリピン女性の役割国内委員会(NCRFW)

<<http://www.ncrfw.gov.ph>>

定性的データ

1. 選挙制度／政党制度および女性に対する影響

a. 比例代表制／相対多数制／併用制

フィリピンは併用制を採っている。上院議員はすべて全国区で選出されるが、約200名の下院議員のほとんどは代表する各選挙区から選出される。下院議席の20%(約50議席)までが、セクター別の利益(女性、労働者、農民、先住民、特殊なニーズを持つ人々、高齢者)を代表する政党だけが参加する比例代表制で選出され、比例代表選挙総投票数の2%につき1議席とし、ひとつの政党が獲得できる議席は3議席までとなっている。

b. クォータ制度／指定議席

女性の議席割当はない。しかしながら下院では、議席の20%までが比例代表制で選出される議員に充てられており、女性を基盤とする政党も議席を争える。

c. 比例代表制の採用の背景

フィリピンの政治体制は従来、比例代表制を採用していないアメリカ型を模範としているが、「民衆の力」がマルコスを失脚させた1987年によりやく比例代表制が制度化され、非従来型の政治グループが立法府に代表を送れるようになった。

d. クオータ制度の不採用の背景

フィリピンの政治体制は従来、クオータ制度を採用していないアメリカ型を模範としている。

e. 女性に対する影響

比例代表制の採用によって、女性を基盤とする政党が選挙に出馬する機会が生まれた。実際、1998年の選挙による前議会では、ひとりが下院議員に当選した。残念ながら2001年の選挙では党の得票数が総投票数の2%に達しなかったため、その議員は落選した。

これはフィリピンの比例代表制の欠陥である。この制度では、女性を基盤とする政党は他の非従来型政党と議席を争わなくてはならない。すなわち、労働者の政党や先住民の政党と競わなくてはならないのである。有権者は比例代表選挙で1票しか投票できないため、たとえば女性労働者は、どの女性政党を支持すべきか(政党が複数の場合がある)、あるいはどの労働者政党を支持すべきか、選択に迷うことになる。

2. 政治決定過程における男女間のバランスを促進する法的枠組み

a. 機会均等のためのインフラストラクチャー

大統領府直轄のフィリピン女性の役割国内委員会(NCRFW)が、生活のあらゆる面におけるジェンダー平等と女性問題に関連する事柄を行政機関に助言する。

b. 政府の目標と戦略としての女性の政治参加

女性の政治参加を阻む法律がないことを考えれば、政府は女性の政治参加を政策目標として推進していると言える。実際、ジェンダー平等を保証し、女性が議員や政府ポストに就くことを認める多くの法律が可決されている。

c. 女性の政治参加を促進するための措置

ジェンダー主流化活動:意思決定のあらゆる局面に女性が参加するという考え方を主流化するためのジェンダー教育の実施。

ジェンダー予算の導入:法律により、すべての政府機関は運営予算の5%以上をジェンダー関連の活動に割り当てることが義務づけられている。

3. 全国／地方レベルでの女性立候補者・政治家数の減少／増加の理由

女性立候補者および政治家の人数はやや減少しているが、減少のパターンと理由は詳しく調査されていない。

4. 政治決定過程における男女間のバランスの質的・量的な促進のための支援制度

a. ネットワーク

フィリピンでは、女性たちの活発な発言が政治における女性の課題を継続的に後押ししている。

b. 資金拠出

女性たちの運動に対する資金は主として、ジェンダー問題を積極的に支援する国際機関を中心に、世界各地からの寄付でまかなわれている。

c. 研修／教育

女性の非政府組織は、政治における女性の組織化に向けた活動を続けている。これは、政界で活動する女性を中心に、メディアや実業界の女性も対象とした研修やセミナーを通して行われている。

d. メディア

現在、メディアに携わる女性のグループがある。さらに、メディアではジェンダー問題を主流化する努力も行われている。

e. 家庭と政治活動の両立のための支援

女性政治家はより公的な立場に立った振る舞いをする傾向にある。家庭と公務のバランスは個人の私的问题とされ、政府機関、政党、市民団体を問わず、それを目的とした政策はとられていない。しかしながら最近、女性の政治グループがこの問題を政治課題に挙げている。

フィンランド

共同行動のための女性協会フィンランド連合 (NYTKIS) 事務局長
タイナ・リスキ

政治決定と公生活における女性

フィンランドで女性の参政権を認めたのは1906年、これは、欧州初、世界でも2番目のことだった。オーストラリアは1902年に(アボリジニを除く)女性に選挙権と被選挙権を認めたが、女性が初めてオーストラリア連邦議会に選出されるのは1943年のことである。フィンランドでは、1907年の国政選挙で既に全議席の10%を女性が占めた。以来、フィンランドの女性はあらゆるレベルで積極的に政治参加しており、女性の政治活動を活発化させて参政を促すうえで、女性の政治団体が重要な役割を果たしている。現在、女性は国会議員の37%、地方議会議員の34%を占めており、現大統領はフィンランド史上初めての女性である。

国際的にみると、フィンランドは他の北欧諸国と並んで、女性が男性と同等に公生活に参加できる社会として比較的良好なイメージをもたれている。この数十年間の実績を振り返れば、それは一面的には正しいと言える。女性の大臣被任命資格を保証する法律は1926年に可決され、ミーナ・シッランパーが初の女性大臣に就任した。1968年以降は、女性が少なくとも1人は閣僚入りしている。現政権では大臣18人のうち女性は7人で、大臣の女性比率はかなり高い。こうした数々の政治的実績が、フィンランド社会における女性の役割を変化させ、女性が私的領域の外でも市民としての権利を行使することを後押ししてきた。

しかしながら、政治の場における女性の地位だけを見ても、フィンランドにおける男女の平等な公生活参加の全体像は見えてこない。国会議員の女性比率が40%を占めているとはいえ、政治の場においても男女平等が達成されたとは言えない。行政や経済の意思決定に関して言えば、女性の地位は今なお驚くほど低い。たとえば学界では、教授職の女性比は21.2%にとどまっている。また、最大規模労働組合の組合員のほぼ50%を女性が占めているにもかかわらず、組合幹部の女性比率は23~29%と著しく低い。さらに、企業や国家行政機関の幹部ポスト、あるいは公職者が指名する委員会に女性が極めて少ないことも特筆に値する。

かつては、国家行政機関は教育を受けた女性に平等の就業機会を与えていると広く信じられていた。近年、これは思い込みにすぎなかったことが明らかになっている。残念ながら、国家行政機関は十分な就業機会を提供していない。一般職国家公務員の最高ポストである省庁事務次官は13人だが、女性はそのうち2人だけである。事務次官に次ぐポストの局長については、男性51人に対して女性はわずか3人である。フィンランドにおけるこのランクの公務員の女性比率は欧州連合(EU)加盟国中最低であり、しかも男女平等法(略して平等法)が1986年に施行されて以来、女性の比率はまったく伸びていない。このことは、国家行政機関においては女性が「ガラスの天井」を突き破れないでいることを物語っている。

政治の場に女性が参加することの重要性には、少なくとも2つの意味がある。第一に、女性の政治参加によって、男性が見過ごしてきたジェンダー問題が取り上げられ、女性の地位向上につながっていること。第二に、女性の積極的な政治参加は、なお改善の余地があるとはいえ、フィンランドの政治文化を変えたことである。

政治の分野に関して行われた調査とインタビューによると、男女間には力に基づく関係が行き渡っている。政治の場において女性は、従来から女性の責任と義務とみられているものに関係するポストに就く傾向がある。たとえばフィンランドでは数十年来、社会保健大臣、文部大臣には女性が就任している。ただし、この10年間にはより好ましい傾向がみられる。2人の女性が国防大臣を務めたほか、外務、財務、運輸通信、通産、労働、環境などの分野にも女性大臣が指名されている。

女性に有利な傾向と実践事例

選挙制度

調査と統計値からは、相対多数制度よりも比例代表制の方が女性にはわずかに有利であることが示されている。従って比例代表制への選挙制度改革は、女性にとってはプラスの措置とみなすことができる。フィンランドの歴史をみると、選挙に出る政党と候補者の数が増えれば増えるほど、女性が当選しやすい傾向がある。

法的枠組み

政府は、男女の「真の」平等の実現に向けて、その基準と目標を設定する国内法の枠組みを改正した。ジェンダー平等のための制度と法律を制定したことは、社会へのポジティブなシグナルとなった。これに従い、男女平等を促進することを目的とした独自のプログラムにおいて、フィンランドの政党には女性補助金が交付される。国会制定法は、各政党の国会議員数に応じ、国が各政党に補助金を交付することを命じており、補助金の8%は各政党の女性組織に割り当てられなくてはならない。

男女平等オンブズマンは、平等法の順守を監視する独立した権限を持つ。男女平等局は、他の省庁と協力して政府の平等政策の策定にあたる。男女平等局はまた、ジェンダー平等の主流化にも取り組み、EUの平等法と政策のほか、国際的な活動に関連する仕事を扱っている。

男女平等評議会は、国家行政における諮問機関としての立場にある恒久的な議会である。同評議会の目的は男女の社会的平等の促進であり、社会におけるジェンダー平等の実施を監視・促進し、法改正に関する提案や声明を出し、ジェンダー平等に関わるその他の措置を講じる。男女平等評議会の職務の多くは作業委員会が決める。共同行動のための女性協会フィンランド連合(NYTKIS)は、同評議会ならびに作業委員会に代表を送っている。男女平等評議会は、平等をめぐる課題に関して、シビル・ソサエティと国家行政との調整機関として、極めて重要な役割を果たしている。

平等法

平等法は、特に職場における男女平等の促進を目的としたものであり、ジェンダーに基づく差別を禁止し、仕事と家庭の両立を促している。1995年の平等法改正によって、政府委員会、諮問機関、その他の関連機関、地方自治体に40%のクォータ制度が導入された。ただしこのクォータ制度は、地方選挙や国政選挙の際の政党による候補者選定には拘束力はない。

同法の採択にあたっては、クォータ制度のもとでは個人の適格性ではなくジェンダーのみを基準とするため、結果として不適格な者が選ばれるおそれがあるとして、男女双方から反対する声があがった。しかし、こうした反対意見は後に薄らいだ。最近の調査によると、クォータ制度の導入は地方政治にいくつか重要な影響を及ぼしており、従来の意思決定プロセスがよりオープンになり、透明性が増したことで、意思決定に参加する者の数が増えている。またクオー

クオータ制度は波及効果も見せ始めており、法律がまだ適用されていない地方自治体においても、ジェンダー平等問題が取り上げられるようになってきている。クオータ制度は、地方政治のいくつかのレベルにジェンダー的配慮をもたらし、現在では、いかなる委員会であれ、一方の性のメンバーだけで構成される委員会は異常なものと受け止められるまでになっている。

調査によると、特に技術分野の意志決定において、女性の参加による効用が明らかになった。調査でインタビューを受けた人々は、委員会で女性が果たす役割の重要性を強調している。すなわち、女性は資料を仔細に調べ、くだらないとされていた質問や従来は考慮されていなかった視点から、斬新な質問をするという。このことが技術分野の新たなイニシアチブにつながっている。逆に社会・教育分野の意志決定への男性の参加については、同様の効果はみられない。

平等法は、30名以上の従業員を擁する雇用者に対し、年間平等行動計画を策定して職場の平等を推進するよう義務づけている。最近の調査によると、女性団体は、職場と労働市場におけるジェンダー平等を実現するための主要なツールとして、平等計画の重要性を強調している。しかし残念ながら、こうした年間計画は、政府のイニシアチブ不足や監視体制の不備が原因で、広く実施されてこなかった。男女平等評議会は、職場における平等の実現に向けた計画の策定をサポートするため、雇用者向けにジェンダー平等の特別なツールキットを作成した。

平等法は1986年に施行されたものの、これまでの実施状況は概して芳しくなかった。法律を採択するだけでは十分とは言えず、政府による実施と監視も不可欠である。効果的な実施と監視には、平等政策への政治的関与としかるべき資金投入が必要である。平等促進機関、女性団体、ジェンダー関連調査に割り当てられる資源が不足していることが、真の民主主義を実現するうえで大きな障害のひとつとなっている。

行政

フィンランドの民主主義体制は、あらゆるレベルの利害関係者の参画を目指していることから、時間のかかる面倒なプロセスとみられている。しかし比較調査によれば、北欧型民主主義は、官僚的体質があるとはいえ、地方政府に多大な権限を委譲しているという点で女性にとって有利なものである。クオータ制度導入以前の1979年には既に、一部の地方自治体が自治体内の準備・諮問機関として地域平等委員会を設置していた。この種の行政機関を創設した地方自治体は、全部で約40にのぼった。ところが1980年代半ば以降は、こうした委員会の一般性が薄れ、現

在、平等委員会を運営しているのは大都市だけにとどまっている。このような変化にはいくつかの理由があるが、委員会の数を減らすために、自治体の意思決定プロセスの合理化をはかったことが大きな要因として挙げられる。

社会保健省は今年、ジェンダーの主流化を促進する新法案を提出した。ジェンダーの主流化に向けた最初の法案では、老齢年金とデイケア給付金の改正が取り上げられる予定である。ジェンダーに配慮した予算編成は、まだ各省庁に導入されていない。しかし近い将来、政府はジェンダーの視点から予算を検討し始める意向である。

NGO セクターの参画

近年、フィンランドの政治に見られる好ましい傾向は、非政府組織(NGO)が政策決定プロセスに組み込まれ、政府機関が意思決定の初期段階でシビル・ソサエティの関係者の協力を仰ぐようになったことである。NGOは、代表者に準備委員会で証言させることで、立法の準備作業に影響を与えることができる。また、行政当局は公聴会を頻繁に開き、NGOの代表者等と議論を行っている。

女性の協力

社会におけるさまざまな意思決定ポストへの女性の参加が増えたことは、ジェンダー平等に対する前向きな姿勢の表れである。より多くの女性が重要なポストを占めるようになれば、社会は、高い地位と責任のあるポストに女性が就くことを当たり前とみなすようになる。しかし、社会の頂点に登りつめた一握りの女性の業績だけを際立たせると、社会全体でのジェンダー平等について誤ったイメージを作ってしまうかねない。女性代表比が、少数派にとっての必要な数値とされる30%を超えると、ジェンダーに影響を及ぼす多数派の組織文化が変化すると言われる。従って、政治の場のみならず、公式・非公式のさまざまなネットワークに女性が協力することは、「事実上の」ジェンダー平等を実現するうえでこれまで重要な役割を果たしてきたし、今後もそうあり続けるだろう。

特に女性に関わる問題を議論するために、1991年、全政党の女性国会議員から成るネットワークが創設された。男女平等を促進すること、国会での法案起草過程に女性の視点を反映させることが、このネットワークの目的である。

一方、NYTKISは、女性の政治参加を促進することを目的に、政党間の壁を乗り越えて結成された女性による独特の政治ネットワークである。同連合は、8つの政党と3つの非政治女性団体の計11の団体から成り、女性の関心事を取り上げ、女性の声を政治組織に繋げるための活動に取り組んでいる。

NYTKISの政治的強みは、その組織構造と意思決定手順にある。すべての加盟団体は、その規模にかかわらず、理事会において1票の投票権を持つ。理事会の決定事項はすべて、総意のもとで採択される。特に女性に関わる問題を多数取り上げているが、全会一致で合意された提案にかぎり、連合の政治課題に載せられる。最大の加盟団体である国家女性評議会は、フィンランド女性法律家協会、フィンランド体操・フィットネス協会をはじめ、50以上の女性団体を幅広く代表する。

さまざまな地方自治体もまた、地方レベルでの女性ネットワークを確立している。しかし、一部の男性は女性が政党の枠を超えてジェンダーの視点から投票することに不安を抱いており、この傾向は地域のメディア等から批判を受けている。

国際協力

各国政府、国際的な政府組織(国連やEUなど)、女性のNGOの国際的ネットワーク、これらの機関間の協力は、各国レベルでのジェンダー平等実現に向けた道を開いてきた。フィンランドは、ジェンダー平等の促進、女性の地位向上のための措置を締約国に約束させる数々の国際条約および協定を批准している。

社会のあらゆる分野における女性の地位向上を目的とした国際協定を批准することは、政府にとっても女性団体にとっても、大きなチャレンジとみなされる。これらの条約を採択した結果として生まれる勧告や行動計画は、国会、政府、行政機関への働きかけの手段として使える。このような国際協力は、女性団体にとって極めて有効であることが証明されている。1995年に北京で開催された第4回国連世界女性会議、ならびにニューヨークで開催された北京+5会議は、フィンランド社会の変革にとって重要な原動力となった。北京会議を受け、フィンランド政府は1997～1999年にジェンダー平等推進行動計画を定めた。ところが、1999年4月に任命された新フィンランド政府は、行動計画の再開または更新の措置をまだ講じていない。

政府は国連女性差別撤廃条約(CEDAW)およびその選択議定書に調印しており、従って、フィ

ンランドにおける女性の地位に関する委員会に定期報告書を提出する義務を負っている。さらに選択議定書は、女性団体が独自の「シャドウ・レポート」を委員会に提出することを認めている。

フィンランドは1995年にEU加盟国となり、これは、ジェンダー平等に関する国内法にプラスの影響を与えた。欧州の平等法は、同様の国内法よりも幾分進歩的であり、EU加盟国であるフィンランドは、EUの水準に合わせて国内法を改正しなくてはならない。

ジェンダー関連の統計と調査

フィンランド統計局および平等評議会は、家庭、教育、雇用、収入、参加、その他の分野に関するデータを集め、ジェンダーに基づいた統計値を公表する。ジェンダーの観点から分析したデータは、政策の提案や政治決定にあたって極めて重要な役割を果たす。ジェンダーに基づく統計値は、ジェンダー平等が機会均等の最も顕著な決定要因となる分野のみならず、生活のあらゆる分野において作成されるべきである。統計値は、男女間の現状を浮き彫りにする有効な手段に成り得る。また、社会における意識を分析するうえでも有用である。

このようなジェンダー統計値を抽出するための調査の多くは、大学教授が行うか、または学業の一環として行われている。現在、フィンランドの9つの大学が女性学の講座を設け、女性学のフィンランド人教授は10人を数える。

将来へ向けての課題

ジェンダー平等—社会全体の課題

政治および経済において女性の地位を向上するためには、社会全体の複雑さを考慮しなくてはならない。また、政治的権利、社会的権利、経済的権利、人権と並んで、ジェンダーの視点から、法律、行政、文化、意識を調査し、分析しなくてはならない。そして、社会のあらゆる部門のあらゆるレベルに影響する効果的な政策が必要である。このようなポリシー・ミックスを採択することで初めて、ジェンダー平等の実現に向けて大きく前進することができる。

家長的な権力と意識

「権力は女性を避ける」とは、ジェンダー平等に関してよく言われることである。つまり、男性が支配してきた場に女性が入ると、そこは突如として男性を惹きつけない場となり、かつての高い社会的ステータスを失うという意味である。現代のグローバル化社会においては、政治と経済の権力のネットワークは密接に絡み合っている。権力構造は時に、さまざまな考え方や社会的慣習のなかに紛れこみ、外部からの監視の目が届くとはかぎらない。しかしこれらの権力構造こそ、現在の男女間の不平等を維持するメカニズムなのであり、厳しく監視する必要がある。

取り組むべき課題

フィンランドにおいて今後取り組むべき課題の一部を以下に挙げる。

- ・ ジェンダー平等法の実施と監視。
- ・ 社会のあらゆる分野におけるジェンダーの主流化：経済、教育、文化、メディア、政治
- ・ 社会における構造的および間接的差別の監視。この種の差別は、頻発を防ぐために顕在化させなくてはならない。
- ・ 政府および労働組合による、仕事と家庭の両立の促進。女性が集中する労働市場部門の地位と収入水準の向上。
- ・ 家事労働の均等な分担の促進。女性の伝統的な家事労働を認知し、有償労働とみなすべきである。
- ・ ジェンダー平等に対する社会の意識そのものに、より注意を向けなくてはならない。ジェンダー平等の促進はすべての者にとっての民主主義を意味する。

参考文献

- European Database: Women in Decision-making. <<http://www.db-decision.de/>>.
- Finnish NGO report. *The Implementation of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women in Finland*. December 2000.
- Gender Equality in Finland. <<http://www.tasa-arvo.fi/www-eng/index.html>>.
- Gender Stats: Database of Gender Statistics. <<http://genderstats.worldbank.org/>>.
- Kuusipalo, Jaana. 1990. "Finnish Women in Top-Level Politics." In Marja Keränen, ed. *Finnish Undemocracy*. Helsinki: The Finnish Political Science Association.
- Ministry of Foreign Affairs. 1999. *The Fourth Periodic Report by Finland to the Convention on the*

Elimination of All Forms of Discrimination against Women.

- Mustakallio, Sinikka, and Merja Pentikäinen, eds. 2000. *NGO Alternative Report of Finland: The Implementation of the Beijing Platform for Action*. Finnish NGO Committee on Beijing+5. Parliament of Finland. <<http://www.eduskunta.fi/efakta/opas/tiedotus/naisede.htm>>.
- Petäjaniemi, Tuulikki. 2001. "Women in Decision-Making in the European Union with Reference to the Finnish Experience." In Delfin Colomé, Yoriko Meguro, Tadashi Yamamoto, eds. *A Gender Agenda: Asia Europe Dialogue—New Visions and Perspectives for Women and Men*. Singapore: Asia-Europe Foundation and Japan Center for International Exchange.
- Raevaara, Eeva & Holli, Anne Maria & Luhtakallio, Eeva. 2003. *Gender and Local Management of Change: The Case of Finland*. <<http://genreetlocal.free.fr/>>.
- Riski, Taina. 2000. "Naisten Vuoksi –verkosto ja politiikan muutos. Pelinavaus uuteen poliittiseen kulttuuriin." *Politiikka* 4/2000: 265–277.
- Statistics Finland: Facts and Figures about Women and Men. <http://www.tilastokeskus.fi/index_en.html>.

添付：フィンランドに関するファクト・シート

定量的データ

人口			
人口	5,194,901		
女性人口	2,657,304 (51%)		
政体			
政体	民主主義		
主権 (共和制、大統領制、立憲君主制など)	フィンランド共和国		
行政／立法制度	一院制		
政党制度	複数政党制		
主要政党	中央党 (Keskusta)		
	社会民主党 (SDP)		
	国民連合党 (KOK)		
各政党の立場 (保守、急進など)	Keskusta	SDP	KOK
各政党の得票率 (2003年)	24.7%	24.5%	18.6%
議席数	55議席	53議席	40議席
女性議席数	13議席	24議席	15議席
女性議員比	23.6%	45.3%	37.5%
女性の参政			
女性の選挙権が認められた年	1906年		
女性の被選挙権が認められた年	1906年		
直近国政選挙での女性立候補者	37.0% (1999年)		
国家統治機構 (国会)における女性			
1) 女性議員	37.5% (2003年)		
2) 女性大臣	50.0% (2003年)		
国家行政機関における女性 (非選出)			
1) 官僚最高ポストの女性	15.4%		
2) 官僚次最高ポストの女性	5.9%		
直近地方選挙における女性立候補者 (可能であれば平均値)	38.0% (2000年)		
1) 地方統治機構 (議会)における女性	34.4% (2000年)		
2) 地方自治体の長における女性			
知事	知事5人のうち女性3人		

副知事	不明
6大都市の市長	6人のうち女性2人
副市長	不明
地方自治体職員における女性(非選出)	
1) 女性職員	45.4%
2) 女性幹部職員(議長)	15.7%
投票	
直近選挙における男女	
1) 国政選挙	2003年
投票率	69.7%
女性投票率	71.6%
男性投票率	67.6%
2) 地方選挙(可能であれば平均値)	2000年
投票率	55.9%
女性投票率	57.7%
男性投票率	53.9%
就学	
義務教育	
1) 初等学校および中等学校	
a. 就学者総数	593,500人(2000年)
b. 女性	49%
c. 男性	51%
高等教育機関における女性	
1) 高等学校	
a. 就学者総数	130,000人(2000年)
b. 女性	59%
c. 男性	41%
2) 大学	
a. 就学者総数	157,796人(2000年)
b. 女性	53%
c. 男性	47%
労働力における女性	
労働人口	2,604,900人(2001年)
女性の労働市場参加率	63.6%(2001年)
労働人口の女性比	47.9%

常勤労働人口の女性比	53% (1998年)
パートタイム労働人口の女性比	16.8% (2001年)
女性無償労働者比	

シビル・ソサエティにおける女性の活動

NGOにおける女性	多数
NGOの女性幹部	少数
労働組合の女性組合員	50%
労働組合の女性幹部	24%
メディア業界における女性	不明
メディア業界の女性幹部	それほど多くない
学界における女性	不明
終身教授職の女性	21.2% (2002年)
主要政党の女性党員または女性支持者	不明
主要政党の女性幹部	不明
かつてシビル・ソサエティ活動のリーダーだった女性政治家	不明

出典:ジェンダー統計<<http://genderstats.worldbank.org/>>

フィンランド統計局<http://www.tilastokeskus.fi/index_en.html>

定性的データ

1. 選挙制度／政党制度および女性に対する影響

a. 比例代表制／相対多数制／併用制

フィンランドでは、政党制度は複数政党制、選挙制度は複数定員区の比例代表制(ドント方式¹⁾)を採っている。非拘束名簿方式の選択投票であり、女性に有利になると思われる。特に、女性投票者が半数を上回り(57%)、女性に投票する男性の比率が25%に達する状況下では、その傾向が顕著となっている(世論調査、1991年)。

b. クオータ制度／指定議席

クオータ制度は、地方選挙または国政選挙の候補者選定には適用されていない。

c. 比例代表制採用の背景

比例代表制(ドント方式)は1906年に採用された。比例代表制は政党と選挙区の政治的均整を斟酌する制度であり、国会において政治と地域の利害との均整をはかることが、この制度を導入するにあたっての主たる議論だった。

d. クオータ制度不採用の背景

選挙制度そのものが、少数候補者(女性)に票を集中できる制度になっており、クォータ制度は選挙には導入されていない。

e. 女性に対する影響

上記本文参照

2. 政治決定における男女間のバランスを促進する法的枠組み

a. 平等促進のためのインフラストラクチャー

平等促進のためのインフラストラクチャーは社会保健省のもとにある。平等問題の行政部は、平等オンブズマン、平等局、平等評議会の3つに分かれる。平等オンブズマンは、男女平等法の順守を監視する独立した権限を有する。平等局は、他の省庁と協力して政府の平等政策を策定し実施する。平等評議会は、国家行政における恒久的諮問機関である。

b. 政府の目標と戦略としての女性の政治参加

政府は、1997～1999年にジェンダー平等推進行動計画を実施した。この行動計画の主眼は女性に対する暴力だった。1999年4月に新政府が樹立されたが、行動計画を再開または更新する措置は講じられていない。

c. 女性の政治参加を促進するための措置

政府による女性の政治参加を促進するための措置は、これまでごくわずか、またはほとんど存在しなかった。1997～1999年のジェンダー平等推進行動計画は更新されておらず、その成果は評価されていない。

3. 政策決定における男女間のバランスの質的・量的な促進のための支援制度

a. ネットワーク

フィンランドの女性は、全国および地方レベルで政党間のネットワークを作っている。近年は、非公式な女性ネットワークがいくつか形成されている。しかしながら、特定の問題に限って設置され、安定した構造や組織をもたないため、それらの存在は特定にくい。

b. 資金拠出

フィンランド政府は、青年やスポーツ関連の団体を中心に、さまざまなNGOを支援している。だが、政府がこうした組織に交付する助成金と比較すると、女性団体への財政援助は大きく遅れをとっているように思われる。

c. メディア

メディアは人々の意識と社会の価値観に大きな影響を与える。現在のメディアにおいては、女性は往々にして性的対象として利用され、メディアにおける女性のイメージは一般的な固定観念に限定されている。

とはいえ、プラスの徴候もいくつかみられる。フィンランド国家女性評議会は、2002年6月、フィンランド最大の全国紙「ヘルシンギン・サノマト(Helsingin Sanomat)」に対するキャンペーンを実施した。ヘルシンギン・サノマト紙には性関連の広告が掲載されていたため、同紙の定期購読者に購読を止めるよう呼びかけたのである。このキャンペーンの結果、ヘルシンギン・サノマト紙は性的広告をすべて排除することに同意した。その後、同紙の例に他の多くの地方紙も追随した。

d. 家庭と政治活動の両立のための支援

育児休暇に関する法律は、子供と過ごす十分な機会を父親に与えているが、家庭には従来からの考え方が依然として残っている。父親の育児休暇が定められているにもかかわらず、現在、利用している父親は3分の2にも満たない。さらに、子供の母親と育児休暇をシェアする機会を利用している父親もわずか2%である。

注

1 各政党の総得票数を1,2,3…と整数で割り、その値の大きい順に議席を割り当てていく方法

ドイツ

フリードリヒ・エーベルト財団 政治とジェンダー会議マネージャー
ガブリエル・ブルンス

実態

政治

ドイツ連邦共和国は1949年に建国された。国の基本法(憲法)の生みの親には、父親のみならず母親もいた。すなわち、男女平等を保証する憲法第3条を求めた女性たちである(第3条(1):「すべての個人は法の前に平等である」、および第3条(2)「男女は平等の権利を有する」)。第3条は、性別、門地、人種、言語、出身地、血統、信仰、宗教的もしくは政治的意見によって何人も差別されないと謳っている。さらに、第3条は1994年に改正され、国は平等を確立するための明確な措置を講じなくてはならないと規定している。(第3条(2)「男女は平等の権利を有する。国家は、男女の平等な権利を実現するよう促進し、現在ある不平等を排除する措置を講じる。」)従って第3条は、平等な権利保証の拠り所と言える。

女性の選挙権が1918年に認められて以来、女性は政治の場に積極的に参加してきた。しかしながら当初は、政党その他の組織の幹部ポストを獲得できた女性はごく少数にとどまり、たとえそうしたポストに就いたとしても、家族や社会保障などの分野に限られていた。ドイツ人女性の運動は、1968年の学生運動の影響を強く受け、1970年代初期に始まった。この運動が平等を追求する最大の原動力となり、最近まで著名な女性政治家のほとんどが、この時代の運動をルーツとする人々だった。

ジェンダー平等への取り組みは紆余曲折をたどっている。1980年代および1990年代には、5つの主要政党のうち3つがジェンダー・クォータ制度を導入した。保守政権の時代には(1983年～1998年のヘルムート・コール政権)、女性問題担当大臣は基本的にはお飾りにすぎず、たいした実績はあげられなかった。しかし1998年に社会民主党政権が誕生して以来、ジェンダーに基づいたアプローチが採られ、前政権よりも成果を出している。

ここにきてジェンダーの主流化は、まだ完全に制度化されてはいないものの、行政目標とし

て認知されている。だが女性およびジェンダーの課題は依然、他の課題より重要度が低いとみなされている。この領域に含まれるのは、家族、高齢者、青少年など、いわゆる政治の弱点とされる社会的分野で、家族・高齢者・女性・青少年大臣の所管である。

とはいえ、女性の意思決定参加については顕著な進歩がみられる。最近のドイツ連邦下院選挙(1998年秋)では連邦政府の女性比率が上昇した。閣僚15名のうち女性は6名、政務次官は10名を数え、政府の女性比率は過去最高である。女性大臣の担当省は、女性問題、農業から教育、保健、法務、開発まで多様である。国会議員の女性比率は30.1%で、欧州連合平均の17.5%を大きく上回っている。

このような進歩をもたらしたのは既存のクォータ制度だけでなく、意思決定に参画する女性の比率を高めようとする各政党の努力、また、これらの政党の女性組織が圧力をかけてきたことによるところも大きい。さらには非政府組織(NGO)、なかでもドイツ女性評議会が大きな影響力を持っていた。

メディア

政治とメディアは相互に結びついている。女性がジャーナリズムの世界に入ること自体には問題はないが、女性に関する報道はテレビ放送時間全体の7%にすぎない。その一方で、女性による女性のためのテレビ番組は女性視聴者だけでなく男性視聴者にも広く受け容れられている(このような番組のなかでも人気の高い番組の視聴者の42%は男性)。また、最近になって重要事件のレポーターや政治コメンテーターに女性が目立つようになった。とほいうものの、幹部クラスの女性は依然極めて少ない。

全般的ムード

女性の地位向上をめぐる議論においては、数値化が困難な、より微妙な事柄も俎上にあげなくてはならない。機会均等を謳う時代にあつて、学歴が高く自信に満ちた新世代の女性が増えている。この世代の女性は、男性に抑圧されているという感覚は余り持っていない。教育を受けている世代であり、また高い能力を要するあらゆる分野で女性の需要があることから、前の世代の女性が直面した問題とは無縁のように見受けられ、1970年代と1990年代の世代間ギャップが表面化している。しかし新世代の女性たちがキャリアの道に進んでも、彼女たちのほとんど

は、結局はガラスの天井にぶつかることになる。わけてもビジネスとメディアの世界の天井は厚い。働く女性が家庭を持つと、状況はさらに困難の度を増す。女性(男性も)が最長3年間は休職して家庭に入り、職場に復帰できる連邦プログラムがあるにもかかわらず、多くの女性は退職し、専業主婦や母親になることを選んでいる。彼女たちにそう決断させているのは、終日の保育所や学童保育(特に旧西ドイツ)が無きに等しいという現状ばかりではない。フルタイムで働く母親は薄情な母親(Rabenmütter)であるという根強い固定観念も、家庭に入ることを選択させる一因である。このように、夫は稼ぎ手、妻は主婦という従来からの役割は、今もなおドイツの現実なのである。

さらにまた、働く男女の理論上の平等な権利と現実の平等との間には大きな開きがある。多くの女性が高い学業を修めているにもかかわらず、依然として女性の大多数は男性より賃金が低く、社会的地位の低い職業やパートタイムの仕事に従事している。幹部職の女性比率はごくわずかである(11%)。従って、機会均等を確実に実施し、家庭と職場の責任のバランスをはかることが、ジェンダー・バランスのとれたドイツ社会を実現する決め手となる。

しかしながら全体的にみると、国内法および欧州連合法、地方自治体の法令やパイロット・プログラム、教育制度が功を奏し、男性が消極的な姿勢を取っているのは女性差別は終わらないのだという雰囲気は生まれている。

模範的な実践事例

経済界を中心に、女性の権利を促進するプログラムは数え切れないほど実施されてきた。しかしながら、この調査は政治に焦点をあてているので、ここでは政界だけを取り上げる。

平等な意思決定参加

クオータ制度はジェンダー政策のひとつの柱である。ジェンダー・クオータ制度の導入は、政治制度における女性の代表不足を是正するための効率的な戦略である。政策決定機関におけるジェンダー平等を正式に確立することが、クオータ制度の目的である。現在、次の2種類の留保方式がさまざまな国で用いられている。

- ・ 憲法または国内法によって、一定の女性候補者数あるいは一定の女性議席数が定められる方式。
- ・ 政党によるクォータ制度(この種のクォータ制度を設けているのは、24カ国で少なくとも56政党を数え、この中にドイツの1政党が含まれる)

ドイツの経験からすると、これらを「女性の」クォータ制度とはせず「ジェンダー」クォータ制度とし、両方の性にとって重要であることを強調すべきである(たとえば、男女とも40%クォータ)。

政府レベルにおいては、連邦機関における女性比率の報告書、女性の昇進に関する年間統計、国が作成する女性関連の報告書とデータ分析、ベルリンの女性コンピューター・センターにおける欧州データベースなど、いくつかの経験的指標が、意思決定ポストへの女性登用を促進する戦略を開発するための基盤となり得る。

リーダーシップ能力

女性のリーダーシップ能力の育成を目的としている注目に値するプロジェクトには、特に次のようなものが挙げられる。

- ・ 欧州における女性のためのメンタリング:ドイツ青少年研究所(DJI)
このプロジェクトは、メンタリングのコンセプトを評価して促進することを目的とし、高い社会的地位にある男女が自身の就業経験を若い女性に伝え、キャリア計画に役立ててもらおうというもので、社会的地位の高い職業と意思決定ポストへの女性のアクセス向上につながっている。
- ・ 機会均等のための女性政策教育:キール女性研究所
このプロジェクトの目的は、あらゆる意思決定レベルでの女性の平等な参加を促す諸機関の国境を超えたネットワークを構築することである。
- ・ 女性のリーダーシップ育成:ベルリン工科大学(TU Berlin)
優秀なベルリン工科大学の卒業生が、集中的な準備研修の後、行政や政治の分野で管理職にある女性たちのもとで実務研修を受けるプロジェクト。ロール・モデルを手本とし、成功した女性管理職者と個人的に知り合うことで、若い女性が管理職を目指すよう促すことを目的としている。

ジェンダー主流化の促進

ジェンダーに対する意識と配慮を高めるための研修プログラムは、全国のあらゆるレベルで実施されてきた。こうしたプログラムは、政府の政策立案者や実施スタッフ全員に必要とされるものである。初期のステップのひとつとして、男女双方を訓練し、ジェンダーをめぐる課題を特定して取り上げるよう促すことが不可欠である。重要なのは、ジェンダーの主流化がすべての人間に共通する関心事となることである。

全国規模でさらなる措置を講じる必要がある。政府は、主流化の幅広い実施に向けて、幹部レベルの省庁間作業グループを設置すべきである。さらにまた、政府の日常業務とプログラムの計画策定において、ジェンダーに固有の課題に対する配慮を高めるための基準を設ける必要もある。また、ジェンダー的視点からの予算編成の実施に向け、ディスカッション・サークルも開始すべきである（現在までのところ、ジェンダー予算を導入している自治体はベルリン市だけである）。

ネットワーキング：モデル・ケース

1992年に結成されたベルリン市女性ネットワーク(NBCW)は、地方議会(ベルリン市/州政府)、労働組合、大学、メディア、NGOの女性関連プロジェクトにおいて政治活動をしている女性の連携を進めている。

NBCWは、政党のプログラムを促進するのではなく、女性の問題と要求を「政党から離れて」促進することを目的に、すべての女性に協力を求めている意味で、非政治的なネットワークと言える。女性政治家と他の女性たちを結びつけ、より広い大衆に働きかける機会を作り、ひいては政党政治に対する影響力を持とうというのが主たる目的である。女性の中心グループが住所と電子メール・アドレスを集めて情報を配信し、ネットワークを主導する。ネットワークは毎月、セミナー、ワークショップ、ディスカッション・フォーラムを主催しており、関心のある女性は誰でも参加でき、結果は電子メールでネットワークのメンバーに伝えられる。

特に若い女性に参加を呼びかけており、若い女性に関心のある分野が取り入れられている。NBCWは多様なグループで構成されており、政治信条もさまざまなことから、意見が一致せず決定に至らない場合もある。その場合は、ネットワーク全体としてではなく、個々のグループが関連するプロジェクトを実施する。このネットワークの一般的な活動は、研修、セミナー、欧州

会議、グループ間における情報交換を通じた女性のエンパワーメント促進活動などである。

NBCWはベルリン地方選挙の際、女性が政治家に訊ねそうな質問を「ジェンダー政策目録」としてまとめた。5つの主要政党の立候補者は、これらの質問に答えるよう世論のプレッシャーを受けることとなり、男性政治家は女性およびジェンダー問題に焦点を当てざるをえなかった。大衆はこのようにして、候補者の政策の違いを見極めることができたのである。回答に示された見解はまた、各候補者を支援する政党にもある程度の拘束力を持つこととなった。

候補者の回答はこのネットワークのホームページで公開され、選挙運動中、政治家との討論の叩き台となった。選挙後の連立交渉においても話し合いのベースとなり、与党となる政党間の連立合意事項に盛り込まれている。

連立交渉中、ネットワークはしかるべき代議員に向け、女性の上院議員と州務長官の指名を求める公開書簡を作成し、公表した。大衆のこうした圧力が無かったなら、女性代表者の数はおそらくもっと少なかったはずである。

NBCWはまた、具体的なジェンダー予算をめぐる交渉でも大きな成果を収め、ジェンダー予算はまもなく導入される予定である。さらに、地方の女性関連プロジェクト予算の取りまとめにも成功した。

実践事例の影響

ジェンダー・クォータ制度：成功事例

ジェンダー・クォータ制度は、すべての国で導入されるべきである。北欧諸国、ドイツ、フランスの経験と調査からは、ジェンダー・クォータ制度がクリティカル・マスの法則に相当する効果をもたらすことがわかる。すなわち、ある団体の構成員の女性比が30%以上に達すると、それまでの行動と規則が見直される確率が高くなる。従って、ジェンダー・クォータ制度を実施していないすべての国でこの制度を設置することが求められる。

政党のクォータ制度導入以来、ドイツでは女性の入党が飛躍的に伸びている。もちろん、政治団体に所属する女性の人数が増えれば、必ず男女間の文化が変わるというものでもない。しかしながらジェンダー・クォータ制度におけるポジティブな経験は、女性が男性と平等に幹部ポ

ストを目指すことが、女性のエンパワーメントの大きな要因になることを示している。

ジェンダー統計

さまざまな実践の成功度合いを測るためには、連邦政府および地方政府がジェンダーに基づく統計値を入手する必要がある。これらの統計値は、ジェンダー平等の進捗を監視し、個々のアプローチや戦略の効果を測り、ジェンダー・エンパワーメントの国別比較を行ううえで有用である。ドイツでは、ジェンダー統計はまだ完全には政策構想に組み込まれていないものの、入手可能な統計値は、なおも不平等が存在するという主張の裏付けとなっている。非ジェンダー化されたデータが無ければ、女性は説得力のある主張ができない。従って、公表されるすべての統計分析において女性の置かれた状況を明確化する必要がある。

ジェンダーの主流化

ジェンダーの主流化という概念は、ドイツでは広く一般に受け容れられるようになったが、あらゆる政治分野への実際の反映はまだこれからである。政府はすべてのレベルで研修を行っており、家族・高齢者・女性・青少年省は、他省庁に主流化原則の導入を促進してきた。しかしながら、これまでのところ主流化は基本的には合意されているものの、未だ実現には至っていない。

一部の国々にとっては、実際の主流化を求めるのは時期尚早なのかもしれない。しかしジェンダーの主流化は、あらゆる分野、あらゆるレベルでの意思決定に女性が全面的かつ平等に参加することを促進する効果的な手段であることは既に証明されており、たとえすぐには実施できなくとも、目指すべき目標とすることは必要である。ジェンダーの主流化はまた、男女のジェンダー関係を変化させ、権限と責任のより平等な分担の実現につながり、男女双方にとって有利になる。

メンタリングとネットワーキング

ロール・モデルは、若い女性を重要な分野に取り込むうえで、極めて重要である。また、働く女性のネットワーク(たいてい電子メールを介して)は既に数え切れないほどあり、経験の情報交換の場となっている。さらにこれらのネットワークは、定期的に政治集会に参加することには

とんど興味のない若い世代にとっても重要である。昨今の若い男女は、長期的な関わりではなく自然発生的な関わりを求める。ネットワークがそれを可能にしており、少なくとも最低限のレベルでは、若者を取り込むことに成功している。メンタリング・プログラムは、欧州連合(EU)、政府、NGOのレベルで行われており、若い女性のキャリアにプラスの効果をもたらしているとの評価結果が出ている。しかしながら、特に若い女性が政治のキャリアにアクセスできるようになるためには、NGOや非公式なレベルだけでなく、政界においてもメンタリングとネットワーキングが行われるべきであることは明らかである。

ドイツにとっての長期的提案（そして夢）

ドイツに真のジェンダー民主主義を確立するためには、次のステップが必要であろう。

1. 意識改革

従来の性別役割システムを変えなくてはならない。女性は子供ができて職場にとどまることが可能となるべきである。それには、終日の育児施設を増やすだけでなく、「薄情な母親」という固定観念を払拭することも必要である。家族義務は、両親がシェアしなくてはならない。ドイツの法律では父親も育児休暇を取得できることになっているが、取得しているのは男性の2%にすぎない。これは、固定観念と従来からの役割分担が根強く残っているためだが、稼ぎ手という男性の伝統的役割を女性に開放すると同時に、家庭における女性の伝統的役割を男性にも開放することで、長い時間をかければ克服できるはずである。就労形態が柔軟化すれば、男女はその時々に応じて役割を交換でき、変革の真の担い手となれるだろう。

2. クオータ制度の必要性の減少

男女がジェンダーではなく能力によって判断されるようになれば、クオータ制度は不要になる。最近では女性政治家が要職に就くことがドイツでも広く受け容れられているが、これは、女性は男性よりも不正を働かないとみられているからだ。こうした「女性の特質」はすべての国々に当てはまる。この特質が行き渡ることによって、「おじさん」が支配する領域としての政治か

ら「新たな女性」が導く領域へと変化させる契機が生まれる。

3. 真のジェンダー政治

これは、あらゆるレベルで男性がジェンダー政治の一部を構成すべきであることを意味する。さらにまた、女性が男性支配の分野へより多く進出できることも意味する。ジェンダー政治は女性のためだけにあるのではない。男女双方で構成されるものである。従って将来的には、女性問題省は無くなるべきである。ジェンダーはあらゆるレベルに組み込まれるべきファクターであり、その実現には男女双方が責任を負わなくてはならない。女性は今後、虐げられる少数派のように扱われるのを拒み、変革された民主主義のすべての領域において、平等なパートナーとみなされることを主張すべきである。

参考文献

- Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth. 2001. "Programmes of the Federal Government for Improving the Equal Opportunities of Women and Men." <<http://www.bmfsfj.de/Anlage18627/Text.pdf>>.
- Federal Statistical Office. <<http://www.destatis.de/e.home.htm>>.
- New Directions in Equal Rights Policy*. 1999. Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth.
- Responses by the Government of the Federal Republic of Germany. 1999. Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth.

添付：ドイツに関するファクト・シート

定量的データ

人口	
人口	83,029,536
女性人口	42,100,000 (51.1%)
政体	
政体	議会制民主主義
主権 (共和制、大統領制、立憲君主制など)	共和制
行政／立法制度	議会制
政党制度	複数政党制
主要政党	社会民主党 (SPD) キリスト教民主同盟 (CDU) およびキリスト教社会同盟 (CSU、バイエルン州のキリスト教民主同盟の姉妹政党) (CDU／CSU) 自由民主党 (FDP) 緑の党 (同盟90・緑の党) 民主社会党 (PDS、旧ドイツ民主共和国政権党)
各政党の立場 (保守、急進など) および女性党員比率	左派 (社会民主主義) 社会民主党／緑の党／民主社会党 リベラル派 自由民主党 保守派 キリスト教民主同盟／キリスト教社会同盟
女性の参政	
女性の選挙権が認められた年	1918年
女性の被選挙権が認められた年	1918年
直近国政選挙での女性立候補者	1,409人 (27.81%)
国家統治機構 (議会) における女性	
1) 女性議員	連邦議会下院31.5%、連邦議会上院13.2%
2) 女性大臣	6人 (46%)
省庁における女性	
1) 女性職員	
2) 女性幹部職員	

直近地方選挙での女性立候補者(可能であれば平均値)	22.7%～41%
地方統治機構(議会)における女性	不明(16州、推定)
1) 女性議員	約25%
2) 地方自治体の長	女性州知事1名(16州のうち)、女性市長多数
地方自治体職員における女性	不明(推定)
1) 女性職員	45%
2) 女性幹部職員	30%

投票

直近選挙における男女

1) 国政選挙	1998年
投票率	82.2%
女性投票率	1994年および1998年はデータなし
2) 地方選挙(可能であれば平均値)	
投票率	不明
女性投票率	不明
男性投票率	不明

就学

義務教育

ドイツの学制は3段階に分かれる

1) 初等学校(全9年)	
a. 就学者総数	100万人
b. 女性	42%
c. 男性	58%
2) 中等／高等学校(全10年)	
a. 就学者総数	120万人
b. 女性	53%
c. 男性	47%
高等教育における女性(全13年)	
1) 高等学校	
a. 就学者総数	220万人
b. 女性	56%
c. 男性	44%
2) 大学および短期大学	
a. 就学者総数	100万人
b. 女性	45%
c. 男性	55%

労働力における女性

労働人口	3,700万人
女性の労働市場参加率	1,600万人(43.3%)
常勤労働人口の女性比	9.5%
パートタイム労働人口の女性比	78.8%
無償労働者女性比	多数(家業従事)

シビル・ソサエティにおける女性の活動

NGOにおける女性	多数
NGOの女性幹部	多数
労働組合の女性組合員	30.4% ドイツ労働組合総同盟
労働組合の女性幹部	26.6% ドイツ労働組合総同盟
メディア業界における女性	不明
メディア業界の女性幹部	テレビ局:不明
活字メディア:全国で女性編集長	3名
学界における女性	不明
終身教授職の女性	10%(中級ポスト5.5%;最高ポスト4.5%)
主要政党の女性党員または女性支持者	推計:約45%
主要政党の女性幹部	20~50%
かつてシビル・ソサエティ活動のリーダーだった女性政治家	数人

定性的データ

1. 選挙制度／政党制度および女性に対する影響

a. 比例代表制／相対多数制／併用制

ドイツの選挙制度は、比例代表制と小選挙区相対多数制を組み合わせたものである。その意味では併用制であり、連邦下院議席は、選挙区議席と比例代表議席半々で構成される。各州は、それぞれの有権者数に比例した議席数を配分され、その議席数が選挙区と比例代表に二分される。投票者は選挙区直接選挙と比例代表選挙の2票を投じる。

比例代表制で獲得した得票率によって、各州の党に割り振られる議席数が決まり、ある政党が選挙区で獲得した議席数は、州に配分される総議席数に占めるその党の議席数から差し引かれる。場合によっては、州選挙区で獲得した議席数が比例代表得票数で算出される議席数を超えることがあるが、その場合はその超過分もその党の議席となる。州に対する議席配分はその分だけ増えるので、下院の議員数も増えることになる。議会で議席を得られるのは、比例代表投票総数の5%または3選挙区で議席を獲得した党に限るという条件がある。このように比例性の強い選挙制度は、女性の当選に有利になる。

b. クォータ制度／指定議席

政治決定におけるジェンダー・バランスを図ることは、政党の責任とみなされている。現在、4つの政党がクォータ制度を導入している。緑の党は、社会運動から1980年に政党に転じ、ジッパー制(男女の候補者を交互に並べる)を組み合わせた厳密な50%クォータを党規約に取り入れ、ジェンダー・バランスを実現した。政府の要職は除き、緑の党はおおむねその要件を満たしている。1988年には社会民主党もこれに習い、党規約を改正してフレキシブルなクォータ制度を導入し、すべての党内選挙において候補者の3分の1以上を女性とすることを定めている。1994年に採択された規則では、男女とも党の全ポストの40%以上60%以下を占めることとされている。社会民主党はまた、選挙立候補者、議員、公職者について、まずは低比率での移行期間を提案した。これは1988年に25%でスタートし、その後1994年に3分の1、1998年に40%とされた。

しかし社会民主党の党内においてはその要件を満たせたものの、議席や政府のポストについては達成できていない。1996年、キリスト教民主同盟はいわゆる定足数制度を導入し、党のポストと立候補者の両方について30%の女性比率を義務づけたが、これまでのところ目標は達成されていない。東西ドイツ統一以降、民主社会党(旧ドイツ民主共和国の政権党)はジッパー制を組み合わせた50%クォータを導入し、多くの選挙で、党の目標を上回っている。現在、キリスト教社会同盟(キリスト教民主同盟のバイエルン州姉妹党)とリベラルの自由民主党だけが、クォータ制度の導入を拒んでいる。

c. 比例代表制採用の背景

ドイツはワイマール共和国時代(1919~1933年)に完全比例代表制を経験している。完全比例代表制はワイマール共和国の政党制度の多様化につながり、ヒットラーの台頭に弾みをつけたというのが大方の見解である。そのような事情から、1949年に併用制が導入された。

d. クォータ制度採用の背景

ドイツにおけるクォータ制度の導入は、1968年の学生運動に続き1970年代初期に始まった活発な女性運動によって生まれたものといえるだろう。

e. 女性に対する影響

一言でいえば、有効なクォータ制度を導入している政党では、政治家、議員、執行部メンバーの女性比は30%から50%に伸びている。

2. 政治決定における男女間のバランスを促進する法的枠組み

a. 機会均等のためのインフラストラクチャー

連邦政府においては、家族・高齢者・女性・青少年大臣が機会均等および女性問題を担当する。1998年の政権交代で誕生したゲアハルト・シュレーダー政権は、さらに改善の余地はあるものの、民間部門の採用および昇進におけるジェンダー・バランスの促進に関して、より拘束力のある平等法案のほか、公共部門の調達と契約の順守を対象とする規制を発表した。

また、すべての州が同様のメカニズムを整備している。州レベルの平等法も、機会均等カウンセラーを各自治体に設置することを義務づけており、すべての郡市町村が順守しなくてはならない。ドイツでは約2,000人の自治体機会均等カウンセラーが存在する。

b. 政府の目標と戦略としての女性の政治参加

長年来、ドイツでは、女性は政治への関心が低いと堅く信じられてきた。ここにきてようやく、女性票を確保する必要性から政治決定への女性参加を強化する公約が生まれている。このような変化が政党のクォータ制度導入に結びついているのは明らかである。最近では、1995年の第4回国連世界女性会議（北京会議）の決定を実施するために、国家戦略の一環として、男女のバランスのとれた政治決定参画が推進されている。戦略には、社会のあらゆるレベルでの意思決定ポストに女性が平等に参画することを目的とした措置が含まれる。これが既存および計画中の法的枠組みを指しているのは明らかだが、そのほかにも、意識向上キャンペーン、認知度向上イベント、リサーチなどが計画されている。女性が指導者の地位に就くことを支援するメンタリング・プログラムへの資金拠出、特に民間における意識向上のための表彰制度（トータルEクオリティ）の導入、欧州データベース「女性の意思決定参加（Women in Decision-Making）」の設置も戦略の一部である。

c. 女性の政治参加を促進するための措置

連邦統計局および各州統計局は、投票パターン、候補者情報、獲得議席数など、詳細な選挙データを作成しており、ほとんどのデータが男女別に示されている。1994年までは、選挙後に識別される投票パターンも男女別で、投票用紙の表に記される色文字が投票者の性別を示していた。データ保護の理由から、これは後に廃止され、男女の投票パターン情報は、現在は出口調査に基づいている。連邦政府は数年おきに「ドイツにおける女性（Women in Germany）」と題した出版物を作成しており、特に女性の意思決定参加にスポットを当てている。機会均等政策を有する連邦および各州の省庁は、主に女性の意思決定参加、女性に関連する種々の優先課題、リーダーシップのあり方などに重点をおいた調査に資金を提供している。

3. 全国／地方レベルでの女性候補者および政治家数の増加／停滞の理由

クォータ制度を採用している政党では、女性党員数は増加している。従って、女性の候補者と政治家の着実な増加はクォータ制度の確立によるものである。クォータ制度を推進していない政党（キリスト教民主同盟／キリスト教社会同盟、自由民主党）では、女性党員数は伸び悩んでいる。また、最近の傾向として、女性政治家に対する国民の意識に大きな変化がみられる。男性政治家がスキャンダルにまみれたり汚職事件を起こしたこともあって、女性政治家は「クリーン」と見られるようになっている。そのため最近の世論調査では、男性政治家よりも女性政治家を評価する人の割合が高くなっている（男性政治家支持47%に対して女性政治家支持54%）。

4. 政策決定における男女間のバランスの質的および量的な促進のための支援制度

a. ネットワーク

女性およびジェンダー問題を扱うネットワークは数限りない。しかしながら、こうしたネットワークのほとんどは若い世代を余り惹きつけていない。

b. 資金拠出

この分野で活動する多くのNGOが連邦政府の資金援助を受けている。政治団体もまた、さまざまなセミナー、出版物、その他の活動を組織し、資金を提供している。さらに、連邦政府および州政府は、ジェンダー

問題を担当する省庁に予算の一部を割り当てている。ジェンダーに配慮した予算編成については検討中だが、現在までのところ、完全な実現には至っていない。

c. 研修／教育

現在ドイツの教育制度を担っているのは、一般に女性の権利に対する意識が高く、反体制的とされる1968年世代が中心であるものの、多くの教科書には依然として伝統的な性別役割モデルが示されている。しかし概して、ドイツの女子生徒は独立心と自尊心が非常に高いと言える。調査によれば、女子生徒は全般的に男子と同じ権利を有していると感じているようである。こうした意識が現代の非家長的教育制度を反映しているのは明らかである。

d. メディア

最近になってようやく、「ニュースを読む顔」としてではなく、ゴールデン・タイムのトーク番組で有力政治家を相手にする司会者として女性がテレビに登場するようになった。これは女性にとって、質問をするという新しい役割であり、これまでテレビでは当たり前だった女性の役割を確実に変えていくだろう。活字メディアでも多くの優れた女性が活躍しているが、そうした傾向は、彼女たちの役職、あるいは幹部ポストの女性比には反映されていない。

e. 仕事と家庭の両立のための支援制度

既存の支援制度は政治家にも適用される。連邦議会下院には、乳幼児を持つ政治家のために育児室が設置されている。

スペイン

ACTIVA所長;レイモン・ルール大学講師

マリサ・メンデス・デ・ヴィーゴ・カンポス

マドリッド大学教授

イネス・アルベルデイ

過去25年にわたり進められてきたスペインの民主化は、政党や労働組合、その他の重要な市民団体における女性の増加につながっている。

今日の公生活への女性の進出は、歴史的にみると、独裁者フランシスコ・フランコが亡くなった1975年以前、フランコ政権終焉後から第一回民主選挙が実施され憲法が発布された1977年までの「過渡期」におけるフェミニスト団体の活動によるところが大きい。この間、強力なフェミニスト運動がスペインの民主化に寄与した。多くの女性党員がフェミニスト運動を積極的に推進し、女性問題を政党に取り込んだのである。1975年、マドリッドでの女性会議以後、フェミニズムは広く大衆の支持を得て、多くの女性たちを動員した。それと同時に、女性運動はイデオロギーの面でも発展し、特に政治との関わりに注力した。このイデオロギーは、フェミニズム運動を通してすべての左派政党に浸透し、左派政党の多くがフェミニズムの原則を導入した。その時期から1980年頃まで、女性たちは、フェミニスト団体だけでなく、女性問題の書籍を専門に扱う書店や出版社、フェミニスト・カフェなどフェミニズム志向の企業、さらには安全な妊娠中絶を施す家族計画クリニックなどを設立した。

フェミニズムはまた、大学、労働組合、大衆誌にも多大な影響を与え、これらの場でもフェミニズム問題が次第に取り上げられるようになった。とりわけメディアへの影響は大きく、出版社は女性団体の活動を紹介する書籍を出版し、放送局は女性の意見や提案を放送した。フェミニスト団体委員会も、公生活における女性の権利を確立し、最初の民主政府に対して女性のためになる政治を要求するうえで重要な役割を果たした。それに対して政府は、女性の関心事を取り上げる初めての公的ポストとして、教育文化スポーツ省内に女性問題担当事務局を設置した。多くの女性が力を合わせて奮闘した20年余を経て、スペイン女性の公生活参加水準は、今やスペイン議会の議席のほぼ3分の1を占めるまでになった。

しかしながら女性は依然として、地方・州・中央政府、政党や労働組合の執行機関、あるいは経済的意思決定プロセス全般において過少代表である。これは主として構造的な理由によるものである。若い世代の女性(35歳以下)が置かれている状況は昔とは大きく異なるとはいえ、私的領域と公的領域の伝統的な分離、その結果として生まれる男女の役割分担が、女性の政治決定過程参加に影響し続けている。

女性にとっての難しさは、労働者と母親という二重の役割に起因している。多くの研究が示しているように、時間管理は女性にとって極めて重要な問題である。キャリアアップに必要な(あるいは単に仕事を続けるためだけに必要な)時間と、家族を支援する公的資源がほとんどない国で子供やその他の扶養家族の世話をする時間、家事をこなす時間、公生活に参加する時間とのバランスをとらなくてはならない。スペインの平均的な世帯の夫と妻が家族の世話と家事を分担するのは、まだまだ珍しいことなのである。このような状況が、低い労働市場参加率(欧州連合[EU]最低水準の国のひとつ)、EU内最低の出生率につながっている。

政界に入ろうとする女性はさらに別の困難に直面する。政党の選挙体制は依然として男性中心である。とはいえ、政党の女性党員はこの数十年にわたって状況改善に努め、ある程度の成果をあげている。クオータ制度について見てみると、国政選挙に適用される選挙法(LOREG)には、女性候補者へのポスト割り当てを政党に義務づける規定がない。しかしながら地方選挙の選挙法には、女性の最低クオータが定められている。

不平等が根強く残っているにもかかわらず、大学生の50%以上が女子であり、高校でも女子比率の方が高く、スペインの女性が高い学業を修めていることは明るい兆しである。高学歴の女性たちは、政治・経済・社会生活において重要視されることを望むようになり、国、政党、地方自治体は彼女たちのニーズに応えるための措置を講じている。

政党による施策：クオータ制度

初期の民主選挙(1977年、1979年、1982年、1986年実施)における国会議員の女性比率は、この期間の平均で約7%と極めて低かった。女性の政治参加を促進する施策を最も積極的に採用してきたスペイン社会党(PSOE)は、早いうちからクオータ制度の導入を検討し始めていた。スベ

イン社会党の女性党員は、第31回党大会(1988年)において、女性団体の後押しを受け、女性の25%クオータの設置に成功した。このクオータ制度の設置により、すぐに全役職数の25%を女性が占めるまでには至らなかったが、社会の意識を喚起し、進歩的な組織のみならず保守的な組織も、より多くの女性を意思決定機構や政治機構に参加させるようになった。そして1989年の総選挙では、スペイン社会党が議席の過半数を獲得したことも大きく手伝って、国会議員の女性比率は16%へと飛躍的に伸びた。その後、主要政党は選挙に立候補する多くの女性を募集した。1997年の第34回党大会で、スペイン社会党は女性のクオータを40%に拡大し、平等原則を導入した。すなわち、党執行部についても候補者名簿についても、男女とも40%以上60%以下を占めるという原則である。この平等原則は、1998年に採択された同党の候補者選定規則に明記されている。

さらにスペイン社会党は国政選挙法の改正を提案し、すべての候補者名簿の女性比率を40%以上60%以下とすることを求めた。またこれらの候補者名簿では、ジェンダーに基づき不公正に分類されないよう、男性候補者と女性候補者の順序は交互に並べられる(いわゆる「ジッパー制度」)。

野党第一党であるスペイン社会党に所属する女性の国会議員数と市議会議員数が大幅に増えたことは、この施策の成果のひとつである。しかし影響はさらに広範囲に波及した。現与党の民衆党は、女性のクオータ制度を公に批判して導入を拒んでいるが、その反面、要職に女性候補者を多数起用しており、スペイン史上はじめて、上院議長(1995年)、下院議長(2000年)、外務大臣(2002年)に女性を指名した。

女性の政治参加は今や政治議論における極めて重要な問題であり、すべての主要政党が女性の代表を増やし、その結果、女性は国会議席の28%を占めるまでになっている。

州政府による施策：新選挙法

2002年6月18日、バレアレス州議会は、過半数を占める民族主義政党と革新政党の主導により、選挙立候補者名簿の比率を男女半々とするを義務づける法律を可決した。この比率は、スペイン社会党が提案した法改正に従い、すべての候補者名簿において必ず守られなくてはなら

ない。革新政党(緑の党、スペイン社会党、社会民主党)が連立を組むバレアレス州政府は同法を推進し、保守派の民衆党は反対にまわった。バレアレス州大統領フランチェスク・アンティッチ・オリヴェールは「これは真のジェンダー民主主義に向けた取り組みであり、スペインで初めての進歩だ。また、民主主義と政治の質的向上を目指すものと言えよう」と話している。バレアレス州の野党第一党である民衆党は、同法は「マスコミ向けのメッセージである。(中略)上辺だけの政策にすぎず、中身のない人気取り政策」とコメントした(El País、2002年6月)。その後、同じく2002年、スペイン社会党を与党とするカスティーリャ・ラ・マンチャ州政府もバレアレス州にない、候補者名簿を男女同数とする選挙法を可決した。

バレアレス州をはじめ、同様の選挙法を採択した州が同法を適用する機会は2003年5月に予定されている地方選挙であり、女性当選者が飛躍的に増えるのは間違いない。野党は既にこの法律に強く反発し、特に女性に向けたキャンペーンを展開してクオータ制度を批判し、「50%を上回る女性」候補者比率を断念しないと公言している。

中央政府による施策：家庭と仕事の両立に関する 39 / 99 法

スペイン国会が1999年11月に採択した39/99法は、男女が同等に家族責任を果たすうえでの支援提供を目的としている。スペインの既存の法規や政策のもとでは、家族や働く母親のための支援は不十分であり、それを是正する目的でこの法律が制定された。同法は政府が主導したが、議会ではすべての政党が支持した。

39/99法は原則として、扶養家族(子供、収入のない病人、高齢者)を世話する勤労者が通常の就労時間を50%まで短縮できることを認め、労働量の軽減は男女を問わずすべての労働者の権利とみなしている。企業側は、一定の限られた条件でしか、この権利を却下することはできない。同法はまた、成人扶養家族の介護には最長1年、育児には最長3年の無給休暇を認めている。さらに場合によっては減税が認められるほか、子供が生まれた場合の母親/父親の契約雇用、事故や入院時の有給休暇、その他細々とした手当が定められている。

39/99法の施行後3年間は、いろいろと問題が生じた。まず、法律の利用者の約99%が女性だったことである。その理由はいくつかあるが、たとえば、男性より女性の賃金の方が低い、母親の

方が育児を希望する、育児や高齢者介護などの社会的ニーズに応える公的資源が少ない、若い世代では徐々に変わりつつあるとはいえ、スペインでは男女の役割分担が根強く残っている、などが挙げられる。

同法の利用者の大半が女性であるという事実は、一部の人々の固定観念「女性は仕事を真剣に考えていない」を助長するきらいがあり、ひいては、企業が女性を採用しない口実にもなりかねない。多くの報告書にも指摘されているように、仕事と家庭の両立を考慮した人事方針を備えるスペイン企業はごく少数であり、雇用者が負担する税金や社会保障費を法律で軽減するだけでは不十分である。

国家公務員の労働条件は、ある程度まで仕事と家庭の両立を助ける種々の規則によって従来から整備されており、従って国家公務員には39/99法は適用されない。

カタルーニャ州政府も39/99法にならい、女性公務員が6週間の産休をとったあとも1~2年間は、全額有給で就労時間を3分の1まで短縮することを認める法律を採択した。

これらの法律が制定された背景には多くの理由があるが、最大の理由は、雇用情勢が厳しく、また扶養家族を世帯する公的資源が不足しているために、働く女性の多くが子供をもたない、あるいはもっと欲しいのに産まずにいることである。スペインの出生率がヨーロッパ最低であるのはそのためであり、従ってこれらの法律の主たる目的は、女性の要望に応じて現状を改善することにある。

市町村による施策：市民の予算編成参加

ブラジルのポルトアレグレをはじめ、南米の諸都市における草分け的な取り組みにならい、1999年、バルセロナ近郊に位置する人口約4万人のルビ市は、地方自治体レベルでの「新しい統治のあり方」として「参加型予算編成」を採用した。自治体の公共投資対象の決定など、市の意思決定プロセスにあらゆる階層の市民が参加できる制度である。

女性は概して経済分野の意思決定過程に影響力をもっていない。従ってこの「参加型予算編成」は、女性たちが地域に対する要望を表明し、税金を何に、どのように使うべきかを定める新しい場となる。ルビ市の市長が女性であることも指摘しておくべきだろう。

プロジェクトが発足した2000年から2001年にかけて、市民の参加も認められた会議では、まずモデルの定義と提案の策定に取り組んだ。女性は会議参加者の39%を占めた。2002年には、予算の優先項目と投入対象を決めるための委員会がスタート、参加者の女性比率は50%に増えている。スペインでは初めての経験なので、このイニシアチブの成り行きはわからない。しかし、これが女性のエンパワーメントのプロセスであることは間違いなく、女性の公生活参加を奨励し、地域リーダーの育成につながることを期待される。

シビル・ソサエティによる施策：ネットワーク

スペインには、多くのイニシアチブによって女性たちのネットワークづくりが進められている。働く女性のネットワークは女性問題を取り上げ、女性がより多くの政治的ポストを獲得できるよう活動している。さらにまた、正規に組織化された女性団体も多々あり、公的機関から資金提供を受けたプロジェクトやプログラムを通して女性問題に取り組んでいる。

非公式のグループ

スペインには非公式な女性ネットワークが多数存在する。「テルトゥリア(交流会)」と呼ばれる多くの女性グループがそれに当たるが、働く女性のため圧力団体またはネットワークとして機能している。たとえばマドリードのグループ25は、ジャーナリストを中心に、仕事をもつ著名な女性25人で結成された。20年以上にわたって毎月会合を開き、政治指導者へのインタビューを頻繁に主催したり、メディアを通して女性問題に関する情報を広めたりしている。また、女性30人(主に弁護士、大学教授、スペイン社会党に所属する政治指導者)から成るグループ、テルトゥリア・フェミニスタは、マドリードでの月例会議を通して政治活動を展開し、女性問題に関連する意思決定に働きかけている。同グループは12年余り前から活動しており、スペイン社会党内における「デモクラシア・パリタリア(平等民主主義)」の合意形成に多大な影響を及ぼした。テルトゥリア・フェミニスタのメンバーのうち3人は、前スペイン社会党政権時代(1992~1996年)の大臣経験者(衛生消費相、労働社会保障相、文化相)であり、大臣就任は同グループの強力な後押しによるところが大きかった。

女性の組織・連盟

女性の政治的スキルの向上と普及に取り組む非政府組織(NGO)がいくつか存在する。これらのNGOは、政党や地方自治体、労働組合での公的活動に関心のある女性を対象に、政治的スキルを教育するミーティング、セミナー、講習会等を主催している。さらに主要政党も、政財界の女性を訓練するための講座、セミナーを定期的に開いている。

働く女性の連盟も数多くあり、政財界で活躍する女性たちの活動を広く知らしめ、功績を称える賞を設けている。たとえば、管理職や専門職の女性組織、スペイン女性経営者・管理者・専門職者連盟は全国規模で積極的に活動し、主に女性の政治参加に関連するさまざまな女性集会やイベントを主催している。同連盟は、女性団体と自治体との橋渡しでもあり、女性の利益を代表する圧力団体として活動している。このNGOをはじめ同様の組織は、その活動の多くに公的資金の援助を受けている。

結論として、スペイン社会の民主化プロセスにおけるフェミニズム運動は、スペインの女性の主義主張を前進させるうえで大きな影響力を発揮した。フェミニスト団体や個人は、女性が昔から置かれてきた立場を強く意識し、自らが所属する政党やメディアに対して、政界や社会に欠けていた女性のニーズと権利を訴えた。教育と雇用における女性の進歩もまた、過去25年にわたる男女の政治参加の状況を変革させた重要な要因である。

参考文献

- Boletín Oficial del Estado* (Official gazette). Various years. Madrid: Government of Spain.
- Encuesta de población activa* (Spain labor statistics) Various years. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- European Database. *Women in Decision-making*. <<http://www.db-decision.de/CoRe/Spain.htm>>.
- "Las cuotas electorales femeninas: una exigencia del principio de igualdad sustancial" (The female quotas in the party lists: a demand of the principle of sustancial equality). 2001. Salazar Benítez, Octavio. Catedra Leonor de Guzman. Universidad de Córdoba.
- "Mujeres en cifras" (Woman in numbers). Instituto de la Mujer (Women's Institute), Ministry of Labour and Social Affairs. <<http://www.mtas.es/mujer/MCIFRAS/Default.htm>> (27 February 2003).

添付：スペインに関するファクト・シート

定量的データ

人口			
人口	40,202,158		
女性人口	51.3%		
政体			
政体	民主主義		
主権(共和制、大統領制、立憲君主制など)	立憲君主制		
行政/立法制度	二院制		
政党制度	中央および地方ともに複数政党制		
主要政党	民衆党(PP)、スペイン社会党(PSOE)、統一左翼党(IU)		
各政党の立場(保守、急進など)、女性党員比(2000年)			
	民衆党	保守	32.7%
	スペイン社会党	社会民主主義	28.4%
	統一左翼党	社会主義	29%
女性の参政			
女性の選挙権が認められた年	1931年		
女性の被選挙権が認められた年	1931年		
直近国政選挙における女性立候補者(2000年)	全体:17.6%		
	スペイン社会党:45.1%		
	統一左翼党:44.75%		
	民衆党:33.1%		
国家統治機構における女性(2000年)			
1) 女性議員	28.29%(下院)		
	24.3%(上院)		
2) 女性執行職	16.05%		
非選挙中央政府における女性			
1) 女性公職者	司法機関:		
	最高裁判官:0.01%		
	判事:35.7%		
	通常裁判官:64%		
2) 女性執行職	憲法裁判所:0.08%		

直近地方選挙における女性立候補者 (可能であれば平均値)	推定約30%
地方統治機構(市議会、州議会)における女性	
1) 女性議員:州議会女性議員	30.2%
2) 州政府における女性執行職	20.0%
3) 市長(市議会)	11.0%
非選挙地方政府における女性	
1) 女性公職者	不明
2) 女性執行職	不明

投票

直近選挙における男女

1) 2000年国政選挙	
投票率	87%
女性投票率	男性とほぼ同じ*
男性投票率	女性とほぼ同じ
*調査によると、女性の投票率のほうが男性より高い。	
2) 地方選挙(可能であれば平均値)	
投票率	不明
女性投票率	不明
男性投票率	不明

就学(1998～1999年)

義務教育

1) 初等学校	
就学者総数	3,691,646人
女子	41%
男子	43.1%
2) 中／高等学校	
就学者総数	1,890,004人
女子	21.1%
男子	22.2%

高等教育機関における女性

1) 高等学校	
就学者総数	1,489,871人
女子	17.4%
男子	16.5%

2) 大学および短期大学

就学者総数	1,644,630人
女子	20.5%
男子	17.5%

労働人口における女性

労働人口	32,950,700人
女性の労働市場参加率	40.4%
労働人口の女性比	40.1% (16歳以上の女性)
常勤労働人口の女性比	84% (被雇用者のみ)
パートタイム労働人口の女性比	16% (被雇用者のみ)
女性無償労働者比	31% (専業主婦) 2.5% (無給の家業従事)

シビル・ソサエティにおける女性の活動

NGOにおける女性	多数
NGOの女性幹部	株式会社・私企業に比べれば多い
労働組合の女性組合員	32%
労働組合の女性幹部	労働者総同盟 (UGT) : 30.7% 労働者委員会連合 (CCOO) : 46%
メディア業界における女性	中・低レベルのジャーナリストおよび専門職のうち 約30%
メディア業界の女性幹部	幹部はごく少数
学界における女性 (大学教員)	32.5%
終身教授職の女性	15%
主要政党の女性党員または女性支持者	民衆党: 51% スペイン社会党: 50% 統一左翼党: 40%
主要政党の女性幹部 (1994年)	統一左翼党: 34.6% スペイン社会党: 30.5% 民衆党: 18.9%
かつてシビル・ソサエティ活動のリーダーだった 女性政治家	ごく少数

定性的データ

1. 選挙制度／政党制度および女性に対する影響

市長制に類似する一定条件（議席配分のドント方式および地方選挙区）を有する比例代表制。候補者を提示する政党名簿式を選択するか否かは、政党の裁量に任されている。

a. クオータ制度／指定議席

国会にクオータ制度はない。中央政府レベルの選挙法（LOREG）はまだ、女性候補者への議席割当を政党に義務づける措置を定めていない。しかしいくつかの州政府においては、最近になって制定された選挙法により、女性議席を割り当てる義務を各政党に課すようになった（カスティーリャ・ラ・マンチャ州、バレアレス州）。

また、スペイン社会党や統一左翼党など一部の政党は1980年代末に候補者名簿にクオータ制度を採用している。その影響は他政党にも及び、上下両院議員ならびに政府重要ポストの女性比率が大幅に上昇した。さまざまな政党におけるこうした取り組みが、女性議員比率の確立に向けた選挙法改正の議論を喚起している。

b. クオータ制度不採用の背景

政府与党は政権に就いてからの6年、クオータ制度が女性の政治参加を向上させる手段になるとは考えておらず、党幹部は、女性の政治参加を向上させるためには、「功績」と「能力」に基づいた選出が行われるべきであると述べている。アフーマティブ・アクション（積極的差別是正措置）という考え方は、憲法や法的原則においては認められているものの、スペイン社会ではまだまだ理解されていない。アフーマティブ・アクションは男性差別につながるという見方が大勢を占めている。アフーマティブ・アクションの概念は一般に、政界以外における女性の職業訓練の改善、雇用促進の手段として受け容れられている。

c. 女性に対する影響

比例代表制では女性の当選者が増え、議員の女性比率が高い国は比例代表制または併用制を採用しているという見方が定着している。スペインでは過去10年、政党単位でのクオータ制度導入、女性票の獲得をめざした政党間競争により、全政党のあらゆるレベルで女性の政治参加が目に見えて増えている。

2. 政治決定過程における男女間のバランスを促進する法的枠組み

スペイン憲法（1978年制定）の第9条2項および第14条は、すべてのスペイン国民の自由と権利平等を定め、性別による差別を禁止している。また最高裁および憲法裁判所によると、スペイン憲法はアフーマティブ・アクションを法的に裏付けている。

a. 機会均等のためのインフラストラクチャー

フランコ独裁政権の終焉と議会制民主主義の確立を契機に、革新政党や独立したフェミニスト団体に所属する女性は、女性問題を所管する省庁の設置を訴えた。しかし16/83法は女性局の設置のみを認めるにとどまった。当初、女性局は文化省の一部だったが、その後1988年、労働社会保障大臣が直轄する独立機関となった。

初代局長カルロタ・ブステロは女性局にイデオロギー色をもたせるとともに、副局長3人と事務局長1人を置

いた。他機関は、これらの政治任用ポストで策定される平等促進政策に従わなくてはならない。女性局の機能のひとつは、女性の法的および社会的立場の調査、現行法規の適用の監視である。女性局はジェンダーを理由にした差別の撤廃に必要な措置を促進しており、これらの目標の達成に向けて同局が各省庁に与える専門的助言も重要である。さらに女性局は、機会均等促進のための行動計画を導入したEUの法的イニシアチブに準拠し、3つの平等計画を策定した。

女性局は現在、労働社会保障省社会問題担当次官のもとに置かれている。さまざまな省庁に対して法的要求を行える女性局は、横断的行政の好例である。とはいえ、今なお性差別的な社会においては、合意や法律の実施にさまざまな障害がある。

女性局はこれまで、アフーマティブ・アクション計画を積極的に推進してきた。平等促進機関の設置は州政府にも義務づけられており、こうした機関の一部は、教育、雇用、家庭と仕事の両立、女性に対する暴力を撲滅するための措置など、平等な政治参加の促進に不可欠な分野において、女性の機会均等を促進する施策やプログラムを積極的に実施している。

b. 政府の目標と戦略としての女性の政治参加

現与党の民衆党は、女性の入党者を増やして政治参加を促進するために、女性を対象としたキャンペーンを全国規模で展開している。このキャンペーンは、女性の雇用増大、家庭と仕事の両立のための施策を背景とし、2003年の選挙では50%を上回る女性候補者をたてることを目指している。民衆党は概して、多くの要職に女性を登用しているが、クォータ制度を女性の政治参加を促す手段とはみていない。

c. 女性の政治参加を促進するための措置

統計データには、組織上層部に女性が少ない実態が示されている。社会のさまざまな層が圧力をかけることが、社会の意識を高め、不平等を是正するための第一歩となる。女性局による積極的な措置としては、責任の分担を訴えるキャンペーン、社会のあらゆる層における女性の参画を増やすための特別措置(研修、社会保障費の軽減、仕事の組織化など)、あらゆる政策におけるジェンダー主流化の導入、男女平等を促進するプログラムやプロジェクトなどが特に挙げられる。また、ジェンダー問題の女性専門家が調査・公表する社会学的データ、統計、研究は、執行機関や政治の意思決定機関が社会状況を認識するうえで役立っている。こうした専門家たちは、女性の政治参加促進を目的としたプログラムやプロジェクトにも協力している。

女性局が策定した3つの平等施策は、不平等の克服、女性の政治参加の奨励にも寄与している。第一次計画(1988~1990年)は法的不平等の排除に重点を置き、第二次計画(1993~1995年)はアフーマティブ・アクション計画の策定を主眼とし、第三次計画(1997~2000年)は、1995年に北京で開催された第4回世界女性会議、ならびにEU第四次地域行動計画に準じて、主流化の観点から統合原則を確立した。

さらにNGO向けの公的資金は、女性の政治参加の必要性に関する意識向上キャンペーンに使われている。要職にある女性の人数に関する統計調査は、政府の要請に応じてNGOが行っており、現状を把握する手段となっている。政府はこの調査をもとに、政策の不備を明らかにし、さまざまな意思決定機関における女性の過少代表を分析したうえで、しかるべき措置(教育や周知キャンペーン)を講ずることができる。

3. 全国／地方レベルでの女性立候補者・政治家数増加の理由

過去10年に実施されたすべての選挙で女性立候補者の増加が見られる。その背景として、女性たちが政治参加への強い意志を表明するようになり、クオータ制度またはジッパー名簿制を導入した政党において、女性党员（主として若い女性）が増えたことが考えられる。また、社会と女性たちの強い要求によって、政党候補者名簿の女性比率が増えたことも一因であろう。女性票の獲得をめぐる政党間の競争も増加の理由のひとつである。

4. 政治決定過程における男女間のバランスの質的・量的な促進のための支援制度

a. ネットワーク

スペイン社会には、諸団体のネットワークが多数存在する。フランコ独裁政権の末期、政府は特定の利益を共有する正規の市民団体（社交、職業、スポーツなど）の結成を認め、何千もの団体が今も活動している。地域や全国規模の連盟に所属する「女性だけの」団体は、社会参加に対する女性のニーズを満たし、ロビー活動を通して女性の要望を訴える政治的手段となっていると女性たちは考えている。たとえば、スペイン女性経営者・管理者・専門職者連盟、テルトゥリア（交流会）、女性の圧力団体などがその例である。

b. 女性団体の資金調達

民主化以降、市議会、州政府、中央政府が確立され、シビル・ソサエティを促進する手段として、さまざまな団体に資金を提供している。女性団体はあらゆる社会的分野への女性の参加を奨励するための資金を得ている。このような資金は、研修、会議、出版、ネットワークなどを促進するとともに、家庭内暴力被害者の支援、仕事をもつ女性や農村部の女性への支援、授乳の促進や女性の健康増進など、日々の活動を支えている。

c. 研修／教育

多くの女性団体が、通常の経路での就労経験をもたない女性を対象とした職業訓練を主催している（EU以外からの移民、ジプシー、教育を受けておらず仕事をもちたい40歳以上の女性、女性受刑者など）。これらの活動にも政府資金が拠出されている。

d. 家庭と政治活動の両立のための支援

家庭と仕事の両立に関する39／99法。（詳細は本論文参照）

參考資料

会議日程

9月15日(日)

19:00-21:00

タンペレ市主催夕食会

モデレーター:

シルパ・ヘルテル、運営委員;フィンランド国家女性評議会事務局長(フィンランド)

開会挨拶:

ウラ・リーヘストローム、タンペレ市教育課長

カーリナ・スオニオ、アジア欧州財団理事;タンペレ・ホール理事(フィンランド)

パイーピ・バルパツソ、共同行動のための女性協会フィンランド連合理事長

山本 正、(財)日本国際交流センター理事長

9月16日(月)

08:50-10:00

開会式

モデレーター:

ミッコ・レートネン、運営委員;タンペレ大学教授(フィンランド)

スピーカー:

ヨルマ・シピラ、タンペレ大学学長

カーリナ・ドロムバーク、フィンランド文化大臣

ムサ・ビン・ヒタム、マレーシア人権委員会委員長;前マレーシア副首相

会議趣旨説明:

リズ・バビッジ、運営委員長;EMアソシエート・プリンシパル・コンサルタント(英国)

10:15-12:30

全体報告会

10:15-11:15

テーマ1:経済生活における変革の担い手としての男女の役割

モデレーター:

李 仁浩、運営委員;韓国文化財団理事長

研究グループの発表:

ウィルマ・ヘンドリクス、研究グループリーダー;ファン・ドールネ・フィスケス・エン・パートナー・シニア・パートナー(オランダ)

コメント:

シエリト・F・ハビト、アテネオ・マニラ大学経済学部教授兼アテネオ経済調査開発センター所長
(フィリピン)

ジェーン・ウィリアムス、SIAグループ・マネージング・ディレクター (フィリピン)

11:30-12:30

テーマ2:政治的意志定過程における変革の担い手としての男女の役割

モデレーター:

アーネスト・D・ガリラオ、運営委員:アジア経営大学院開発経営センター教授 (フィリピン)

研究グループの発表:

アザリナ・オスマン、研究グループ・リーダー:マレーシア議員 (UMNO);UMNO Puteri代表

コメント:

エルナ・ウイトーラー、ガバナンス・リフォーム・パートナーシップ共同委員長 (インドネシア)

アナ・ゴメス、在インドネシア・ポルトガル大使

14:00-17:00

分科会1(経済)

9月17日(火)

09:00-12:00

分科会2(政治)

14:00-17:15

最終全体会合: 男女の役割を超えた変革のためのアプローチとは

パート1:14:00-15:30 分科会の報告

モデレーター:

イネス・アルベルデ、運営委員:マドリード大学社会学部教授 (スペイン)

ラポーター:

経済 タン・ダム・トロン、社会研究所(オランダ)人材・地方・地域開発部女性・ジェンダー開
発研究シニア・レクチャラー (ベトナム)

政治 エラ・アントニオ、アジア太平洋地球協会地域マネージャー (フィリピン)

パート2:15:45-17:15 最終討議

モデレーター:

目黒 依子、運営委員:上智大学教授

閉会の言葉:

リズ・バビッジ

パイービ・バルパツソ

山本 正

19:00-

フィンランド教育省主催夕食会

スピーカー:

ハッリ・ホルケリ、第55回国連総会議長、前フィンランド首相

参加者

[アジア]

エラ・アントニオ (Ellamelides S. ANTONIO)	アジア太平洋地球協会地域マネージャー(フィリピン)
スパン・チャンタバニッチ (Supang CHANTAVANICH)	チュラロンコーン大学政治学部教授兼アジア研究所所長(タイ)
陳 瀾燕 (Lanyan CHEN)	国連女性開発基金 (UNIFEM) 北東アジア・ジェンダー・アドバイザー(中国)
アントニオ・P・コントラス (Antonio P. CONTRERAS)	デ・ラ・サレ大学助教授(フィリピン)
衛藤 幹子	法政大学法学部教授
アーネスト・D・ガリラオ (Ernest D. GARILAO)	会議運営委員; アジア経営大学院開発経営センター教授; 前土地改良担当大臣(フィリピン)
シエリト・F・ハビト (Cielito F. HABITO)	アテネオ・マニラ大学経済学部教授・アテネオ経済調査開発センター所長; 前社会経済計画大臣(フィリピン)
広井 良典	千葉大学助教授
ムサ・ビン・ヒタム (Musa bin HITAM)	マレーシア国家人権委員会委員長; 前マレーシア副首相
ホアン・バ・ティン (HOANG BA Thinh)	開発におけるジェンダー・家庭・環境調査センター・アシスタント・ディレクター兼サイエンティフィック・セクレタリー(ベトナム)
堀内 光子	国際労働機構 (ILO) ジェンダー特別地域アドバイザー兼駐日代表
李 仁浩 (In-ho LEE)	会議運営委員; 韓国文化財団理事長
林 常友 (LIM Sang-Woo)	西江大学史学部教授(韓国)
劉 伯紅 (Bohong LIU)	中華全国婦女連合会 (ACWF) 女性調査部副部長
ブレマ・マティ (Braema MATHI)	アレクサンドラ病院企業コミュニケーション・ディレクター(シガポール)
目黒 依子	会議運営委員・前運営委員長; 上智大学社会学教授; 国連女性の地位向上委員会日本政府代表
メイリン・ウイ・ガーディナー (Mayling OEY-GARDINER)	PTインサン・ヒタワサナ・セヤテラ・エグゼクティブ・ディレクター(インドネシア)
アザリナ・オスマン (Azalina OTHMAN)	UMNO(統一マレー人国民組織) Puteri代表

スパトラ・プタナヌソーン (Supatra PUTANANUSORN)	タイ全国女性問題委員会政策企画分析官
タン・ダム・トロン (Thanh-Dam TRUONG)	社会研究所(オランダ)人材・地方・地域開発部女性・ジェンダー 開発研究シニア・レクチャラー(ベトナム)
汪 琦 (Qi WANG)	ルンド大学(スウェーデン)東・東南アジア研究センター・フェロー (中国)
エルナ・ウイトラー (Ema WITOELAR)	ガバナンス改革・パートナーシップ共同議長;前地域開発担当 大臣(インドネシア)
呉 青 (WU Qing)	北京外国語大学教授(中国)
[欧 州]	
イネス・アルベルディ (Ines ALBERDI)	会議運営委員;マドリッド大学教授(スペイン)
パトリシア・バーカー (Patricia BARKER)	ダブリン市立大学記録官(アイルランド)
リズ・バビッジ (Liz BAVIDGE)	会議運営委員長;EMアソシエート・プリンシパル・コンサルタント (英国)
ガブリエル・ブルンス (Gabriele BRUNS)	フリードリッヒ・エーベルト財団・政治とジェンダー会議マネージャー (ドイツ)
マリア・ダス・ドレス・フェレイロ (Maria DAS DORES GUERREIRO)	仕事と企業の高等研究所社会学教授(ポルトガル)
カーリナ・ドロムバーク (Kaarina DROMBERG)	フィンランド教育大臣
モニク・ハルパーン (Monique HALPERN)	欧州女性ロビー・フランス支部長
ウィルマ・M・ヘンドリクス (Wilma M. HENDERIKSE)	ファン・ドールネ・フイスケス・エン・パートナー・シニア・パートナー (オランダ)
ハッリ・ホルケリ (Harri HOLKERI)	第55回国連総会議長;前フィンランド首相
ガンネル・カールソン (Gunnel KARLSSON)	スウェーデン・ジェンダー・リサーチ事務局長
アニタ・ケレス・ビータネン (Anita KELLES-VIITANEN)	途上国関係評議会事務局長(フィンランド)
リッカ・キビマキ (Riikka KIVIMÄKI)	タンペレ大学仕事調査センター・リサーチャー(フィンランド)

レーナ・クローン (Leena KROHN)	フィンランド国家女性評議会事務局長
ハイディ・クーシ (Heidi KUUSI)	フィンランド教育省教育・科学政策局参事官
ミッコ・レートネン (Mikko LEHTONEN)	会議運営委員;タンペレ大学メディア文化教授(フィンランド)
ウラ・リーヘストローム (Ulla Liljeström)	タンペレ市教育課長(フィンランド)
アナ・マーチン・ゴメス (Ana MARTINS GOMES)	在インドネシア・ポルトガル大使
パイボ・マティラ (Päivi MATTILA)	フィンランド外務省国際開発協力局アドバイザー
マリサ・メンデス・ビゴ・カンポス (Marisa MÉNDEZ-VIGO CAMPOS)	ACTIVA所長;レイモン・ルール大学講師(スペイン)
レヒーナ・モンテル (Regina MONTELL)	国立福祉健康調査開発センター・シニア・アドバイザー(フィンランド)
ジョウニ・ミッカネン (Jouni MYKKÄNEN)	平等評議会副委員長;フィンランド映画財団理事
リトバ・ナイバーク (Ritva NYBERG)	女性企業会マネージング・ディレクター(フィンランド)
ローザ・マリア(エッタ)・オルヒアティ (Rosa Maria (Etta) OLGIATI)	ピエトロ・セヴェソ地域財団マネージング・ディレクター(イタリア)
ヨルマ・シピラ (Jorma SIPILÄ)	タンペレ大学学長(フィンランド)
エルビ・シピラ (Helvi SIPILÄ)	ミニスター(フィンランド)
リチャード・スティーンボーク (Richard STEENBORG)	弁護士(オランダ)
カーリナ・スオニオ (Kaarina SUONIO)	アジア欧州財団理事;タンペレ・ホール・ディレクター(フィンランド)
マリティナ・ティーママン (Martina TIMMERSMANN)	アジア問題研究所リサーチ・フェロー(ドイツ)
ジャネット・ヴェイチ (Janet VEITCH)	国立女性委員会ディレクター(英国)
ジェイン・ウィリアムス (Jane WILLIAMS)	SIAグループ・マネージング・ディレクター(アイルランド)

[共催団体]

【(財)日本国際交流センター(JCIE)】

山本 正 理事長
 勝又 英子 運営委員;理事兼事務局長

【共同行動のための女性協会フィンランド^{*}連合(NYTKIS)】

パイービ・バルパツ
 (Päivi VARPASUO) 理事長
 シルパ・ヘルテル
 (Sirpa HERTELL) 運営委員;フィンランド国家女性評議会事務局長
 タイナ・リスキ
 (Taina RISKI) 事務局長

【事務局】

キャロライン・セイ
 (Caroline SAY YEN MAY) アジア欧州財団知的交流部プロジェクト・アシスタント
 鈴木 智子 (財)日本国際交流センター・アシスタント・プログラム・オフィサー
 ローラ・ポッター
 (Laura POTTER) (財)日本国際交流センター・プログラム・アソシエート

共催団体の概要

アジア欧州財団（ASEF: Asia-Europe Foundation）

アジア・欧州財団は1997年2月にアジア欧州会議（ASEM）参加国によってシンガポールに設立され、ASEM参加国と欧州委員会を代表する26名の理事が理事会を構成している。参加国の拠出金を主な資源に、「アジア欧州講演会」「アジア欧州若手画家コンテスト」「人権セミナー」「アジア欧州若手ネットワーク」「ASEF編集者ラウンドテーブル」等の事業を通して、アジア・欧州間の相互理解のため、知的、文化、人物交流の各分野における活動を行っている。これまでに150を越える事業を実施し、他団体や企業と提携することで、事業成果をASEM参加諸国に広く行き渡らせる努力を行っている。

ASEM参加国:

[欧州] オーストリア、ベルギー、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシャ、アイルランド、イタリア、ルクセンブルグ、オランダ、ポルトガル、スペイン、スウェーデン、英国
[アジア] ブルネイ、中国、インドネシア、日本、韓国、マレーシア、フィリピン、シンガポール、タイ、ベトナム

所在地: No 31, HengMui Keng Terrace, Singapore 119595

<http://www.asef.org/>

(財) 日本国際交流センター（Japan Center for International Exchange）

日本国際交流センター（JCIE）は1970年に設立され、1973年に財団法人となった非営利・非政府の組織。国際的な知的交流と非営利セクターの協力の推進を目的として、次の3つの領域で活動を行っている。

■グローバル・シンクネット

世界の主要なシンクタンクとのネットワークを構築し、政策課題を中心とした国際的な共同研究と政策対話を推進する。

■政治・議会交流

日本と諸外国の議員や議会関係者の交流を通じ政策対話を深め、信頼関係に基づく人的ネットワークの構築を図る。

■シビルネット

民間非営利セクターや地方の国際交流・協力活動を推進し、日本国内およびアジア太平洋をはじめとする国際的なシビル・ソサエティの強化と発展を図る。

所在地: 東京都港区南麻布4-9-17

<http://www.jcie.or.jp/japan/>

共同行動のための女性協会フィンランド連合 (NYTKIS: The Coalition of Finnish Women's Associations for Joint Action)

NYTKISは、女性の政治参画の促進を目指す主要団体(3つ)と政治以外の分野で活動する女性団体協会の連合体。NYTKISの特殊性として、政治的左派と右派全てを内包していることが挙げられる。NYTKISは、多くの女性を政治に参加させることで、政党政治の障壁を克服している。また、女性の政治参加を促進するためには、あらゆる協力関係が不可欠との認識から、国内・国際的な共同行動を通して男女平等を目指している。女性の意見が政治的権威者の耳に届き、十分に理解してもらうことが重要である。また、先進国と途上国の格差を是正する上でも女性の行動は不可欠と考える。

なお、NYTKISは、欧州で最も大きな女性団体の連合組織である欧州女性ロビー (European Women's Lobby)のメンバー団体である。

NYTKISメンバー機関は、下記の通り。

政党団体

- * フィンランド社会民主女性党 (Finnish Social Democratic Women)
- * 中央党女性支部 (The Women's Organization of the Center Party)
- * 左派女性 (Left Women)
- * スウェーデン人党女性支部 (The Women's Organization of the Swedish Peoples Party)
- * 緑の女性協会 (The Green Women's Association)
- * フィンランド・キリスト教民主党女性支部 (The Women's Organization of Finnish Christian Democrats)
- * 正当フィンランド人女性党 (The Women of True Finns)
- * 連立政党助成連盟 (The Women's League of the Coalition Party)

女性運動・研究団体

- * フィンランド・フェミニスト連盟 (Unioni, The League of Finnish Feminists)
- * フィンランド国家女性評議会 (The National Council of Women in Finland)
- * フィンランド女性研究協会 (The Association for Women's Studies in Finland)

所在地: Bulevardi 11 A 1, FIN-00100 Helsinki, Finland

<http://www.nytkis.org/nytkisinfoeng.html>

ジェンダーから政治と経済を問う

男女が共に変革の担い手となるために

2003年10月発行

発行

(財)日本国際交流センター

港区南麻布4-9-17 〒106-0047

電話 03-3446-7781(代)

Fax 03-3443-7580

URL <http://www.jcie.or.jp/japan/>

編集

鈴木智子

翻訳

株式会社ディーエイチシー
