

第2章 各国の事例
第1節 スウェーデン

第2章 各国の事例

第1節 スウェーデン王国 (Kingdom of Sweden)



■ 基礎データ¹ (2019年)

面積	約 45 万km ²
総人口	10,327,589 人 (SCB 2020a)
首都	ストックホルム
言語	スウェーデン語
宗教	福音ルーテル派が多数
労働力率	64.6% (ILO 2020a)
失業率	6.8% (IMF 2020)
GDP	約 5,309 億ドル (IMF 2020)
1人当たり名目GDP	51,400 ドル (IMF 2020)
実質GDP成長率	1.3% (IMF 2020)

■ はじめに

スウェーデンでは、1930年代から子どもの福祉を重視した家族政策を導入し、また労働者の生活と雇用の安定に向けて積極的な労働市場政策を講じてきた国である。女性に関する国際的なランキングの中で、しばしば目にすることも多く、例えば世界経済フォーラムが2021年に公表した「Global Gender Gap Report 2021」によると、ジェンダー・ギャップ指数 (Gender Gap Index : GGI) については、対象の156か国中5位である。米誌USニューズ&ワールドレポートとペンシルベニア大学ウォートン校が発表した「The 2020 Best Countries」の報告では、「子育てしやすい国ランキング」2位にランクインしている。近年の合計特殊出生率は、相対的に高めで推移しており、2019年は1.70 (SCB 2020a) である。スウェーデンで特に注目すべき点は、1970年代における家族政策改革によって、世界で初めて、父親にも育児休業取得の権利と育児参加ができる機会を与える等、父親の育児休業の

¹ 「面積・首都・言語・宗教」は、外務省、2019、「スウェーデン王国 (Kingdom of Sweden) 基礎データ」、外務省ホームページ、(2020年10月8日取得、<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/sweden/data.html>) を参考に記載。

取得を積極的に推進してきたことである。

一方日本では、男性の家事・育児関連時間1時間23分に対し、女性は7時間34分（総務省「平成28年社会生活基本調査」）と、女性の家事・育児の負担が大きく、男性の育児休業取得率も12.65%と依然低い状況にある（厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」）。女性の労働力率は、出産や育児で仕事を辞め、30代を中心に労働力率が下がるいわゆる「M字カーブ」を描いており、年々回復傾向にあるものの、いまだ「M字」の形を呈している（総務省「平成27年国勢調査」）。特に神奈川県については、カーブの底の値、深さとも全国最下位となっている。民間事業所の女性管理職の割合は8.2%（神奈川県「令和2年度神奈川県男女共同参画推進条例に基づく届出結果」）となっており、女性の就業継続支援のみならずキャリアアップ支援も重要課題となっている。

本節では、年齢にかかわらず女性の労働力率が高く、父親の育児休業取得率も高いスウェーデンについて、女性が仕事と家庭生活を両立するための取組やキャリアアップができる環境整備の方法を探る。

■ 節の構成

スウェーデンの女性—日本との比較の視点から

1 国や自治体の諸制度

(1) キャリアを中断せず働き続けるための取組

- ア 男女共同参画社会に向けた取組の歴史的変遷
- イ ジェンダー平等施策
- ウ 現行育児休業制度

(ア) 制度概要

- a 出産休暇（母親休暇）
- b 育児休暇（全日両親休暇・部分両親休暇）
- c 看護休暇制度（V A B）
- d 10日休暇（かつての父親休暇）

(イ) 男性の育児休業制度利用促進のための取組

- エ 両立・子育て支援関連施策
- オ 介護者支援
- カ 再就職支援

(2) キャリアアップするための取組

- ア スウェーデンにおけるキャリア形成
- イ リカレント教育
- ウ 職業教育訓練
- エ 女性管理職・女性役員の割合

2 企業等の取組

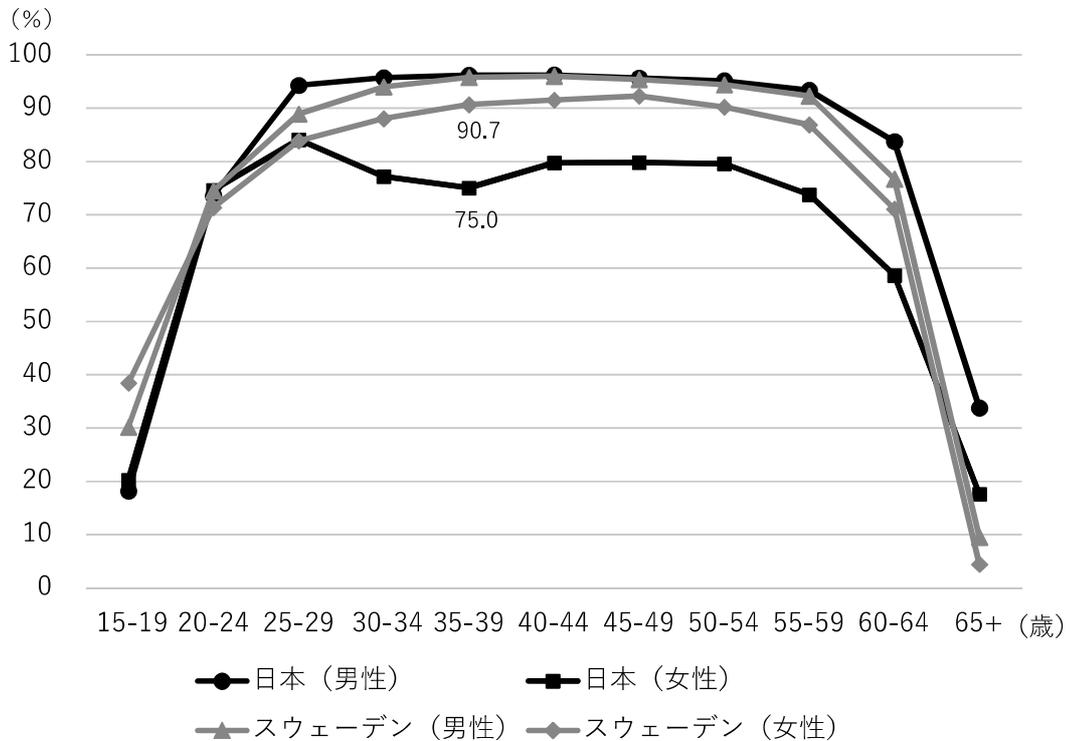
- (1) ABBの事例
- (2) SCAの事例
- (3) IKEAの事例

■ スウェーデンの女性—日本との比較の視点から

スウェーデンの女性たちは多様な生き方を選択できる環境にあるが、女性たちに共通していることは、就労可能な年齢層のほとんどが仕事を持っている、ということである。年齢階級別労働力率は、図1-1に見られるように、女性のカーブは男性のカーブに近似しており、子育て期にも労働力率が下がらない「台形型」を描いている。日本の女性のカーブは「M字カーブ」を描き、M字の底である35～39歳の労働力率は75.0%であるが、スウェーデンの女性は90.7%と高い。このことから、女性もライフコースを通じて仕事を継続させていることが分かる。スウェーデンの第1子出産の平均年齢が2019年：29.63歳（SCB 2020b）であり、日本の2019年：30.7歳（厚生労働省 2020）と大きく変わらないにもかかわらず、初めて妊娠・出産を経験する人の多い年齢層でも8割以上が働き続けていることになる。

なおスウェーデンでは、ほとんどの夫婦が共働きであり、2018年の0歳から14歳の子どもを持つ世帯のうち、両親がフルタイムで働いている割合は71.7%（OECD 2019）である。日本でも共働き世帯数は年々増加しており「平成29年就業構造基本調査」によると、その割合は48.8%、神奈川県では46.3%（総務省統計局 2018）であるが、夫婦ともにフルタイムで働いている割合は少ない。

図 1 - 1 性別・年齢階級別労働力率 (2019)



(出典) ILOSTAT Database に基づきかなテラスが作成。

図 1 - 2 に示すように、15～74 歳の就業者のうちパートタイム労働者²の割合は女性の方が多く、2019 年において男性 14.5%、女性で 29.1%と男女で開きがある。全体として女性の割合は徐々に減少してきているものの、男性のパートタイム労働者は増加傾向にある。その要因の一つとして、男性の育児休業取得の増加により多様な働き方が認められてきたことが考えられる³ (福島 2012)。

一方で、表 1 - 3 によると、特に 1～5 歳の子どものいる女性は、子どもの数が多いほどパートタイム労働者の割合が高い。3人以上の子どものいる末子が 1～2 歳の女性では 43%、3～5 歳の女性では 40%がパートタイム労働者を選択している。子どもが 0 歳の間は、後述する育児休業制度を利用していると思われるため、他の年齢に比べてパートタイム労働者は少ない。男性は子どもの数や末子の年齢にかかわらず、パートタイム労働者の割合は

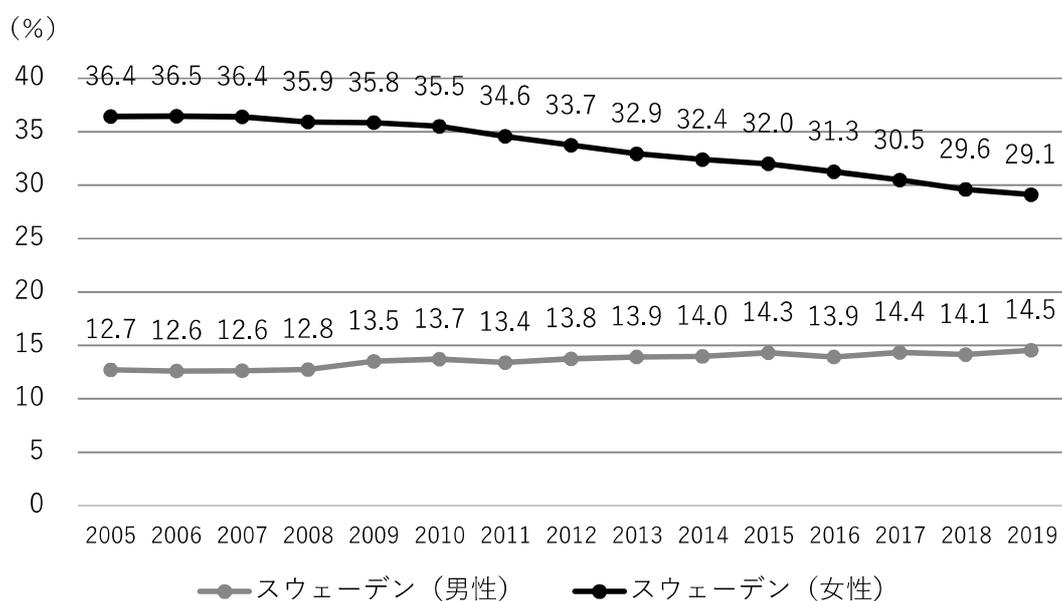
² スウェーデンの労働時間法は週 40 時間が法定限度であるが、スウェーデンの労働力調査は労働時間を週 1～19 時間、週 20～34 時間、週 35 時間以上の 3 段階のカテゴリーに分けている。ここでは、労働時間が週 34 時間以下の労働者をパートタイム労働者とみなす。

³ パートタイム労働者には正規・非正規両方の労働者が含まれる。正規のパートタイム労働者には、後述する育児休業制度の中の部分両親休暇を取得している者も含まれる。

10%前後にとどまっております、スウェーデンにおいても女性が労働時間を調整し、育児の負担が主に女性にかかる状況は続いていると言える。

なお、スウェーデンでは「パートタイム労働」は必ずしも「雇用の不安定性」を意味しない（福島 2012）。というのも、労働者は各々の契約時間数に応じてフルタイムかパートタイムか区分されるため、非自発的パートタイム労働者はそれほど多く存在しない。さらにパートタイムからフルタイムへの転換は、契約時間数の見直しや交渉によって比較的容易である。

図 1-2 就業者に占めるパートタイム労働者（労働時間は週 34 時間以下の者）の割合の推移（2005～2019 年）



（出典）SCB「Labour Force Surveys (LFS)」に基づきかなテラスが作成。

表 1-3 16 歳以下の子どもがいる男女（20-64 歳）の働き方
末子年齢・子どもの人数別（2019）

(%)

子どもの数	女性		男性	
	フル タイム	パート タイム	フル タイム	パート タイム
子どもの年齢				
1人				
0歳	84	16	91	9
1～2歳	70	30	90	10
3～5歳	61	39	91	9
6～10歳	68	32	88	12
11～16歳	74	26	94	6
2人				
0歳	74	26	91	9
1～2歳	62	38	87	13
3～5歳	64	36	92	8
6～10歳	71	29	93	7
11～16歳	75	25	96	4
3人またはそれ以上				
0歳	66	34	-	-
1～2歳	57	43	89	11
3～5歳	60	40	91	9
6～10歳	70	30	91	9
11～16歳	66	34	-	-

（出典）SCB「Women and men in Sweden 2020」に基づきかなテラスが作成。

図 1-4 の示す男女別賃金格差⁴は、フルタイムの従業員の格差を示しており、日本 23.5%、スウェーデン 7.1%、OECD 平均 12.6%となっている。日本とスウェーデンでは約 3 倍の差があることが分かる。

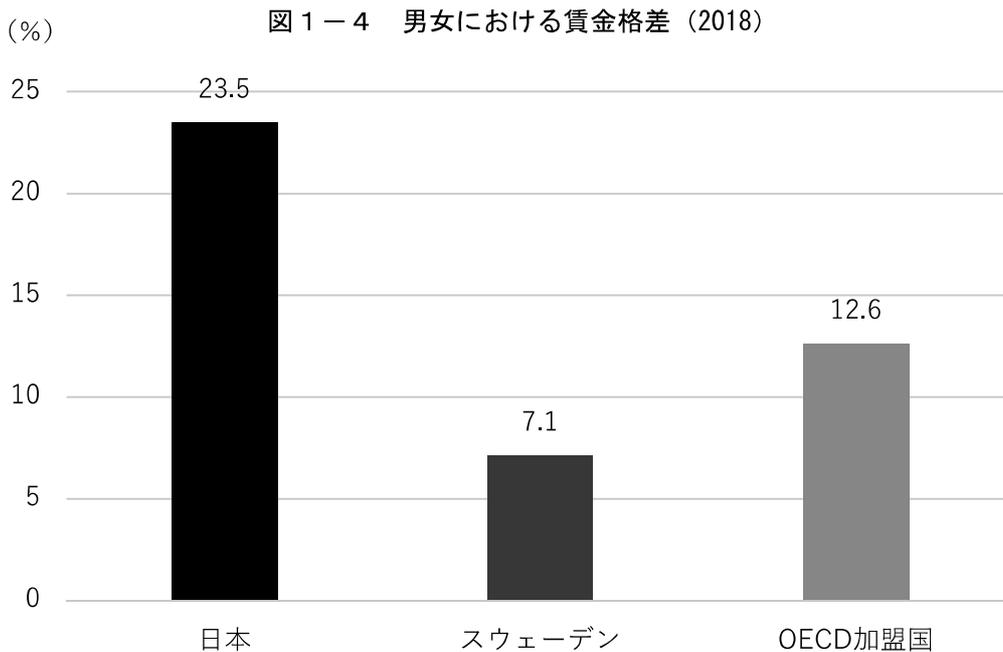
しかしスウェーデンは今なお職種による男女の偏りはあり、女性が多い職種の代表的な例としては、看護助手や介護助手、保育士、就学前学校教諭⁵、小学校教諭等が挙げられる。これらはいずれも、基本的にコミューン（地方自治体に当たる）が直接供給してきた教育や

⁴ 男女の中位所得の差を男性中位所得で除した数値。

⁵ 「就学前学校」という 1 歳～5 歳児を対象とする最も一般的な保育所で働く教諭。就学前学校では、国の「就学前学校学習指導要領」に基づく教育が行われる。

福祉サービスの仕事である。女性の多い職種は同時に平均賃金が低い職種でもある（木下 2016）。

スウェーデンにおける「賃金・待遇格差」及び「同一価値労働・同一賃金」が議論される時には、パートタイム労働者とフルタイム労働者間の賃金格差、待遇格差という観点ではなく、主に男女間の賃金格差是正という観点から議論される。スウェーデンにおける「同一価値労働・同一賃金」に対する取組は、1979年に世界で初めて制定された「男女雇用機会均等法」から始まる。しかし、より厳格に行われるようになるのは、2000年に改正された平等法に、賃金差別に関する禁止条項や、異なる仕事をしている男女間あるいは異なる雇用契約に基づく従業員の賃金格差が存在しているかどうかの調査（賃金調査）の条項が明確に規定されてからである。同法の改正に伴い、オンブズマンによって、何をもって「同一価値労働・同一賃金」と判断するのか判断するための指標（判断基準）である職務評価モデルが開発され、そのモデルを基礎に労働者間の賃金格差が正当化できるものであるかどうかを判断することが可能となった（福島 2012）。



（出典）OECD Data 「Gender wage gap」に基づきかなテラスが作成。

表 1-5 について、2019年のスウェーデンの就業者における 1 人当たりの平均年間総実労働時間は日本と比べると200時間程度差がある。表 1-6 のとおり、長時間労働者の割合はスウェーデン、日本ともに年々減少しているが、2 か国間の差は大きい。日本は全体の労働時間が長く、男性の長時間労働もあるために、子育て期の女性がフルタイムで働くことは

難しく、女性が就業する場合は短時間でしか働けない人も多い。

表 1-5 1人当たり平均年間総実労働時間の推移（2015～2019年）

（時間）

	2015	2016	2017	2018	2019
就業者					
日本※	1,719	1,714	1,709	1,680	1,644
スウェーデン	1,466	1,478	1,467	1,466	1,452
被雇用者					
日本※	1,734	1,724	1,720	1,706	1,669
スウェーデン	1,418	1,432	1,419	1,419	1,406

注) フルタイム労働者、パートタイム労働者を含む。

※常用労働者5人以上の事業所が対象。

（出典）OECD Database に基づきかなテラスが作成。

表 1-6 長時間労働者の割合の推移（2015～2019年）

（%）

	2015	2016	2017	2018	2019
男女計					
日本	20.8	20.1	20.6	19.0	18.3
スウェーデン	7.3	7.1	6.8	6.6	6.5
男性					
日本	29.5	28.6	29.4	27.3	26.3
スウェーデン	10.1	9.9	9.4	9.1	8.8
女性					
日本	9.5	9.1	9.3	8.5	8.3
スウェーデン	4.2	4.1	3.9	3.8	4.0

注) ここでいう長時間とは、ILOSTAT Database の労働時間別就業者統計において、本表掲載国に共通する最長の区分である週49時間以上を指す。原則、全産業、就業者（パートタイムを含む）が対象。

（出典）総務省統計局「労働力調査」及びILOSTAT Database に基づきかなテラスが作成。

スウェーデンでは、労働時間法で、法定労働時間は週40時間以内、残業時間4週で48時間以内、年間200時間以内と規定されている（高橋保幸 2012）。日頃から残業はせず定時に仕事を切り上げ、有給休暇も完全消化が原則である。自身や子どもの病気で休む時は、それぞれそのための休暇を取得すればよく、有給休暇をあてることはない（木下 2016）。また、有給休暇法により年間最低5週間（国家公務員は6週間）の休暇付与が定められている（高橋美恵子 2019）。内閣府が2010年、日本、韓国、アメリカ、フランス、スウェーデンにおける20～49歳の男女を対象に実施した「少子化社会に関する国際意識調査」のデータ分析によると、雇用者に付与されている年次有給休暇日数は、同5か国中スウェーデンが一番多く（年間平均25.8日）、また取得率も極めて高い（84.3%）。日本は、有給休暇日数の長さではフランス（23.4日）に次ぎ14.1日だが、取得率は47.1%と5か国中最も低い（内閣府 2010）。つまり、スウェーデンでは労働時間が相対的に短い傾向にあり、生活全体に時間的なゆとりが生まれやすいことから、仕事と家庭の両立をしながら働く女性の就労を促す効果を持っていると言える。

また、業種・職種によるがフレックスタイム制を導入している企業も多く、時間外労働分は貯めておき、他の日の労働時間を減らすあるいは休暇（代替休暇）として取得することも可能である（高橋美恵子 2018）。

主に家事・育児・介護などを指す無償労働（アンペイド・ワーク）については、スウェーデン統計局によると、女性は平日1日平均3.5時間、週末1日平均4.32時間、男性は2.6時間、3.82時間を費やしている。未就学児がいる家庭では、女性が週当たり39.9時間に対し、男性は32.3時間である。活動別に見ると、20～64歳の無償労働時間のうち家事の時間は、女性の12.37時間に対し、男性は7.23時間であり、家事は女性の方が多く担っていることが分かる（SCB 2020d）。

1 国や自治体の諸制度

(1) キャリアを中断せず働き続けるための取組

ア 男女共同参画社会に向けた取組の歴史の変遷

スウェーデンの本格的な家族政策の導入は、1930～34年にかけて合計特殊出生率が極度に落ち込み、当時のヨーロッパにおいて最低水準となったことが契機となった。少子化による将来の人口減少を案じたミュルダール夫妻（グンナル・ミュルダール、アルヴァ・ミュルダール）は、著書「人口問題の危機」（1934年）において、多くの社会政策の提言を行い、この著書を中心に、人口問題への対処としての社会政策（特に家族政策）の形成が進んだ。1935年5月にはスウェーデン政府による、グンナル・ミュルダールを中心とした王立人口問題委員会が設置され、性教育を含む家庭生活における教育の実施、当時禁止されていた避妊具の使用許可及び普及、就学前教育制度や公的保育所の施設建設などが協議された。また、関連して家族政策も議論され、多子家族の住宅環境や女性の出産・育児休暇の整備、子どもの養育負担のコストを社会化するための給付が提案され、1937年に出産休暇（母親休暇）、1948年に児童手当が戦後の福祉国家の発展とともに実現されていった（浅井 2019）。

1935年から徐々に回復した合計特殊出生率は、戦後から1960年代にかけて安定して推移していたものの、経済成長により女性の労働市場への進出が始まると、平均寿命の延伸、女性のライフスタイルの変化等により晩婚化が進み、その結果1960年代半ばから出生率が低下した。1960年代に入り、社会における男女平等を実現しようとする動きが高まり、1971年には、それまでの既婚女性の就業を抑制していた夫婦合算（世帯単位）課税を個人単位に変更した。この制度改革によって、共働き家族の方が税金が安くなり、世帯収入も増え、女性も付加年金の権利も持つようになった。さらには、標準的な家族モデルが会社員の夫と専業主婦の妻という「男性稼ぎ主モデル」から「男女共働きモデル」へ移行することを促進した（浅井 2019）。

その後、女性の出産休暇（母親休暇）取得に際して支給される「母親給付」（1937年導入）に代わり、父母を対象とする「両親保険」導入に向けた議論が行われるようになった。また、男性の家庭への責任を増やし女性の就労と家庭（育児・家事・看護等）の両立を可能にするために、1975年に家族支援制度の枠組みを確立したが、これは少子化傾向に歯止めをかける効果を発揮することとなった。当時の家族支援制度の柱は4つあり、①家族計画（経口避妊薬の解禁と人工妊娠中絶の女性決定権、同性カップルを法的に事実婚と認めた）、②両親保険（両親休暇取得により生じる所得保障として両親給付を支給する。世界初、男女両性を対象としている）と保育所の充実、③1948年に導入された児童手当（0歳から16歳未満の全児童を対象にした）、④特別支援（事故、災害、親の離婚や経済的理由等で失った子どもの生活水準を補う目的の支援）である。その後のスウェーデンの合計特殊出生率は上下変動が激しく、1980年代前期の不況で1.6まで落ちたが、その後回復に向かい1989～93年は

2.0 を超えた。政府は出生率低下の打開策として 1980 年に「スピード・プレミアム制度」を打ち出した。これは、24 か月以内（1986 年に 30 か月以内に延長）に続けて次子を出産すると、先に産んだ子どもと同じ条件の両親保険が適用されるもので、出生間隔を縮め出生率を高める要因の一つとして大きな役割を果たした（詳細は、表 1－8 で後述）。また、複数の子どもを一時期に集中して育児することによって女性の職場復帰を容易にしたといえる（谷沢 2012）。

スウェーデンでは高度経済成長期における労働力不足を、他のヨーロッパ諸国のような移民の受け入れによる解消ではなく、国内の女性を労働力として迎え入れることを選択した。このことがスウェーデンにおける男女平等への取組と相乗効果を発揮したと考えられる（浅井 2019）。

イ ジェンダー平等施策

2009 年 1 月 1 日より施行された「差別法」は、それまで存在した差別禁止に関する七つの法律⁶を統合して成立し、「性別」、「性転換の有無」、「外見」、「人種」、「宗教や信念」、「年齢」、「ハンディキャップの有無」、「性に関する指向」、「子どもの有無」、「家族の構成や属性」等を理由に差別することを禁止している。その上で、全ての人に同等の権利と機会が提供されることを推進することが目的であるとしている。加えて、それまでの差別禁止に関する法律が、主に労働市場における差別禁止に重点が置かれていたのに対して、職場に加えて、学校、大学、店舗、不動産売買や不動産賃貸の際、病院、社会サービスや社会保険制度を利用する際など、いかなる状況においても差別的な扱いをすることを禁止している。差別法の特徴的な点は、差別が行われていないかどうかを監視する制度として、「差別オンブズマン」の役割が明確に規定されている点である。差別オンブズマンの役割は、日本における労働基準監督署に類似するものである。日本において一般的な「オンブズマン」とは、市民団体が「いずれの党派にも加担しないで、市民の立場から行政や企業などを監視しよう」という目的で組織するものをいうが、スウェーデンのオンブズマンは、労働環境庁管轄の国の行政機関の一つであり、職務は全て差別法に基づいて遂行される。また、差別オンブズマンは差別が行われているかどうかを監視するばかりではなく、差別禁止是正のための措置を講じることも規定されている（福島 2012）。

ウ 現行育児休業制度

（ア）制度概要

仕事と子育てを両立するための制度として、日本でいう育児休業制度は、スウェーデンでは両親休暇制度にあたる。両親休暇制度は、労働法上の両親休暇法及び社会保険法上の両親

⁶ ①平等法（機会均等法）（1991）、②出身地域、宗教、信条に基づく雇用差別禁止法（1999）、③障がいの有無に基づく雇用差別禁止法（1999）、④性的指向に基づく雇用差別禁止法（1999）、⑤大学生に対する差別禁止法（2001）、⑥差別禁止法（2003）、⑦子どもと児童に対する差別・虐待禁止法（2006）

保険という二つの法制度に基づいている。この二つの法制度により規定される両親休暇は、【両親休暇制度】と【臨時両親休暇制度】からなる。社会保険法上の両親保険は、休暇取得中の所得補償として、両親休暇制度のための両親給付と臨時両親休暇制度のための臨時両親給付について規定する。

【両親休暇制度】妊娠、出産、授乳、子どもの世話を理由とする休暇で、出産休暇（母親休暇）（表1-7）、全日両親休暇・部分両親休暇（表1-8）がある。

【臨時両親休暇制度】子どもの世話に関して一時的に必要とされる休暇で、看護休暇（表1-9）、10日休暇（かつての父親休暇）がある。

両親保険の特徴的な点は、「子どもの最善の利益」（子どもが親双方により養育される権利）の実現を法制度の中心に据えていることである（西 2014）。

また、両親給付の受給は、個人が国の機関である社会保険庁に申請する手順であるが、行政手続きのIT化が進んでいる同国では、受給者の9割がオンラインで申請手続きを行っている（高橋美恵子 2018）。

a 出産休暇（母親休暇）

出産休暇は、上述の【両親休暇制度】のうち、女性のための出産及び授乳に関する全日休暇である。休業期間中は、両親給付が支給される。なお、出産休暇日数は育児休業期間から差し引かれる。

表1-7 出産休暇（母親休暇）制度概要

休業期間	産前産後各7週間、計14週間。うち産前・産後各2週間の休業は義務付けられている。
取得要件	なし
給付の内容	両親給付として所得の約80%が支給される。ただし、1日当たりの上限は、952 SEK（スウェーデンクローナ） ⁷ 出産前の就労期間（連続）が240日未満の場合、または出産前の年間所得が117,590 SEK 未満の場合（無収入含む）、日額一律250 SEK が支給される。（月額約7,500 SEK＝約90,000円）
その他の措置	妊婦にとって危険あるいは不適切とみなされる職務に就いており、職場での配置転換が可能でない場合、出産予定日の60日前から11日前までの休業に対し、母親給付として、所得の約80%を受給する権利が保障されている。

（出典）高橋美恵子，2018，「第1章 スウェーデン」『諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかわる諸政策——スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国』197：17-33を参考に作成。

⁷ 1 SEK≒12.0円（2020年9月8日）

b 育児休暇（全日両親休暇・部分両親休暇）

育児休暇は、上述の【両親休暇制度】のうち、子どもが18か月に達するまで取得することができる全日両親休暇と、通常の労働時間を75%、50%、25%、12.5%減じて取得することができる部分両親休暇にあたる。親は、両親給付を受給するか否かにかかわらず全日両親休暇を取得する権利を有する。部分両親休暇を取得する場合は、休暇取得期間に応じ75%、50%、25%、12.5%の両親給付が受給できるほか、両親給付を伴わない短時間勤務⁸との併用も可能である。

表1-8 育児休暇制度（全日両親休暇・部分両親休暇）制度概要

概要	子ども1人につき18か月（1年半）。 うち480日間（約1年4か月）は両親給付が支給される。
取得要件	なし。就労の有無は問われない。
取得時期	
2014年 1月1日 以降に出生	付与日数のうち、出産予定日の10日前（出産前は母親のみ対象）から384日は子どもが4歳に達するまで、残りの96日は子どもが12歳に達するまで分割して取得可。
2013年 12月31日 以前に出生	出産予定日の10日前（出産前は母親のみ対象）から子どもが8歳に達するまで取得可。
給付の内容	最初の390日：休暇前の所得の約80%が支給される。 残りの90日：定額給付（日額180SEK） 最初の390日間は、出産前の就労期間（連続）が240日未満の場合、または出産前の年間所得が117,590SEK未満の場合（失業者・学生含む）でも、日額一律250SEKが支給される（月額約7,500SEK＝約90,000円）。 勤めている企業によっては独自の上乗せもある。

⁸ 子どもが8歳に達するまで（小学校1年次終了まで）、労働時間を最大75%まで短縮できる（1日8時間勤務の場合、6時間勤務）。

取得条件・割当	
	原則的に 480 日を 2 分割し、両親に 240 日ずつ付与されるが、子どもの出生時期により割り当てに関する条件は異なる。 出生後 1 年以内に 30 日まで両親が同時に取得できる（それぞれへの割り当て期間（90 日間）からの取得は不可）。 1 人年間 3 回まで休暇を分割して取得可能。 ひとり親（単独養育者）には 480 日が付与される。
2016 年 1 月 1 日 以降に出生	最初の 390 日のうち、 <u>90 日</u> は両親それぞれに割り当てられ、もう一方の親への譲渡は不可（=いわゆる「父親の月」と呼ばれる割り当て期間）。
2015 年 12 月 31 日 以前に出生	最初の 390 日のうち、 <u>60 日</u> は両親それぞれに割り当てられ、もう一方の親への譲渡は不可（=父親の月）。
取得方法	部分両親休暇として、通常の労働時間を 75%、50%、25%、12.5%減じて取得することができる。
第 1 子以降の子どもにかかる 特別措置等	<ul style="list-style-type: none"> ・スピード・プレミアム制度：第 1 子出産後 30 か月以内に第 2 子を出産した場合、第 2 子の育児休暇中の給付金が第 1 子の際と同額となる⁹。 ・双子以上の場合、両親休暇期間は延長となる。 最初の 390 日：双子 480 日、三つ子 660 日、四つ子 840 日まで延長。 残りの 90 日：いずれも 180 日まで延長。

（出典）表 1-8 及び表 1-9 は、西和江，2014，「スウェーデンにおける両親休暇制度(1)——『雇用の場と家庭双方における男女共同参画』および『子どもの最善の利益』の実現」『比較法雑誌』48(1)：61-96 及び高橋美恵子，2018，「第 1 章 スウェーデン」『諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策——スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国』197：17-33 を参考に作成。

c 看護休暇制度（VAB）

子どもの世話に関して生じる一時的に必要なとされる休暇の要請に対応する休暇で、上述の【臨時両親休暇制度】にあたる。概要は表 1-9 のとおり。

⁹ スピード・プレミアム制度によって、育児をしながら短時間勤務をしている場合、第 2 子出産時に通常より低い所得として換算される両親給付が給付される心配がない。

表 1-9 看護休暇制度

休暇期間	子ども 1 人につき、年間 120 日間。ただし後半の 60 日間は病状に関して要件が付される。
取得要件	子どもが 8 か月を迎えてから 12 歳に達するまで。 重篤な子どもは 18 歳に達するまで対象。 育児中のもう 1 人の親が感染症に罹患した場合や子どもの通院の付き添いのための取得も可能。 取得期間が 8 日以上の場合は、医師の診断書の提出が必要。
給付の内容	所得の約 80% が支給される。1 時間単位で取得可。

d 10 日休暇（かつての父親休暇）

上述の【臨時両親休暇】として、出産に伴いもう一方の親は 10 日間の休暇を取得できる。臨時両親給付として所得の約 80% が支給される。出産退院後、60 日以内に取得が可能である。2012 年に婚姻法の改正によって同性婚が承認されたことで、性別に中立な制度として、「父親休暇」から「10 日休暇」と称されるようになった（高橋美恵子 2018）。

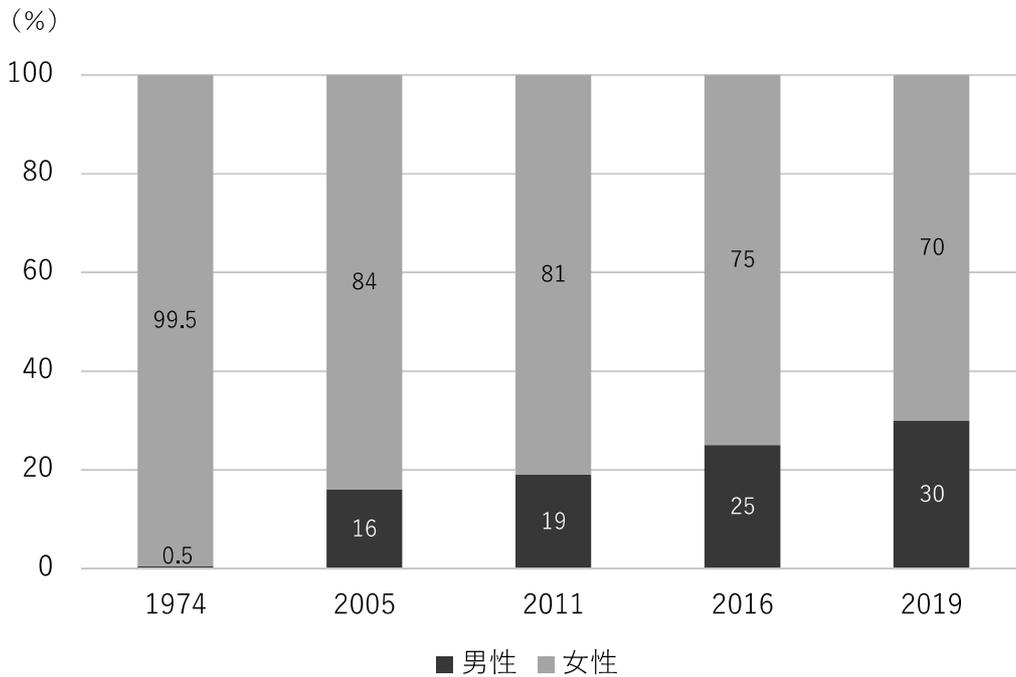
(イ) 男性の育児休業制度利用促進のための取組

今日では、権利取得の対象となる男性労働者のうち約 80% が休暇を取得する。しかし世界で初めて父親の育児休業の権利が認められたスウェーデンでも、すぐに効果が出たわけではない。両親休暇制度が法定された 1974 年の両親給付の取得率、すなわち取得日数の男女比は、ほぼ女性 100 : 男性 0 であった（西 2019）。1978 年には社会保険庁が、重量挙げのスター選手を男性の育児休業推進キャンペーンのモデルに起用し、乳児を胸に抱いた姿のポスターを作成して話題を集めたが、取得推進には至っていない。

転機となったのは 1990 年代。スウェーデン政府は、1993 年に子どもを持つ識者や経営者の男性を中心メンバーとするワーキンググループ「父親・子ども・仕事生活」を設置した。さらに、1995 年には 1 か月間のいわゆる「父親の月」が導入されることとなった。これは実際には、480 日の育児休暇のうち両親いずれにも付与され、もう一方の親に譲渡できない「割当期間」を指す（高橋美恵子 2018）。この両親間の譲渡禁止（パパ・クォータ制度）施行で、女性 90 : 男性 10 となった（西 2019）。割当期間は、2002 年に 2 か月間に延長され、それから 10 年余りを経て、2016 年に 3 か月へと引き上げられた（高橋美恵子 2018）。

図 1-10 に示すように、2005 年から 2019 年にかけて育児休暇取得日数の男女比は徐々に近づき、2019 年は女性 70 : 男性 30 となっている。

図 1-10 育児休暇取得日数の男女比の推移（1974～2019 年）



（出典）FörsäkringskassanHP に基づきかなテラスが作成。

両親給付の受給日数の 1 人当たりの平均値を、子どもの年齢別、男女別に示したものが表 1-11 である。本稿では、同数値を育児休暇取得日数と捉えることとする。表 1-11 において、子どもが 3 歳に達した時点での親の 1 人当たりの平均取得日数を 2011 年と 2016 年の 5 年間とで比較すると、女性では 292 日から 274 日に減少しているのに対し、男性では 69 日から 85 日へと増加しており、2016 年の「父親の月」の 3 か月への引き上げが影響していると考えられる。

スウェーデン政府は 2014 年より「フェミニスト政府」と称し、スポーツ、趣味、成人学校等の団体や労働組合での男女均等促進のための広報活動を奨励し、そのための支援金を出している。労働組合においても、ジェンダー平等の理念の広報活動を組合員、特に男性組合員に向けて行っている。その代表的テーマが父親の育児参加に関することである。また、男性の職場環境が家庭内でのジェンダー平等に大きな影響を及ぼすと言われており、父親の育児休業取得率が職場の環境・特徴によって左右されるという実証分析も数多く存在し、その結果は企業団体や組合に通達され、職場教育において父親の育児参加を推し進める理由の根拠となり、職場環境をしだいにジェンダー平等の理念に沿ったものへと変えていくことに役立っている（谷沢 2012）。

表 1-11 両親給付／育児休暇平均取得日数¹⁰・男女別の推移（2011～2019 年）

男性									
子の年齢	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
0歳	0.03	0.03	0.02	0.02	0.02	0.02	0.01	0.02	0.02
0.5歳	5.18	6.47	6.50	7.07	7.21	7.49	7.09	7.35	
1歳	23.19	25.24	25.61	26.54	26.80	27.78	27.15	27.82	
1.5歳	52.15	54.25	55.83	57.20	58.55	60.95	60.68		
2歳	60.95	63.10	65.09	66.90	68.77	72.23	71.99		
3歳	69.19	71.38	73.72	76.73	79.32	84.69			
4歳	75.97	78.20	80.78	93.03	96.14				
5歳	82.34	84.57	87.43	98.46					
6歳	89.39	91.74	94.65						
7歳	98.06	100.37							
8歳	112.36								

女性									
子の年齢	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
0歳	7.83	7.71	7.63	6.73	7.99	7.17	7.16	7.42	6.96
0.5歳	123.15	123.30	121.78	118.94	118.58	114.66	116.21	116.13	
1歳	223.29	223.48	221.42	215.09	212.51	206.01	208.12	208.57	
1.5歳	270.59	269.95	268.46	260.47	257.89	248.26	249.98		
2歳	282.08	281.19	279.92	272.24	270.28	260.21	261.77		
3歳	292.20	290.99	289.89	284.17	283.64	273.70			
4歳	300.01	298.50	297.81	303.83	304.09				
5歳	307.04	305.36	305.26	309.80					
6歳	314.71	313.35	313.27						
7歳	323.81	322.74							
8歳	338.73								

（出典）Försäkringskassan Statistik のデータに基づきかなテラスが作成。

エ 両立・子育て支援関連施策

当初、両立支援策の一環として整備された保育所は、今では子どもが受ける権利としての公教育の場に「就学前学校」として位置付けられている（高橋美恵子 2018）。学校法に基づいて全てのコミュニティに1歳～12歳の子どもに対し、就学前保育と学童保育の場を提供する義務を課している。失業中あるいは育児休業中や就学中の親を持つ子どもに対しても就学前学校（保育所）に通う権利が与えられている（高橋美恵子 2016）。その一方で、家庭保育も重視されている。育児休業制度の整備により、子どもが少なくとも1歳に達するまでは、両親による家庭保育が前提とされるため、0歳児保育は提供されていない。子どもが病気の際は、親が仕事を休み自宅で子どもを看護する仕組みを整えていることから、公的な病児保育も整備されていない（高橋美恵子 2018）。しかし、休日や早朝・夜間・深夜といった非典型時間帯保育については公的に整備されており、「夜間保育所」と称される施設保育と

¹⁰ 1日の3/4、1/2、1/4、1/8という部分取得はそれぞれ0.75、0.5、0.25、0.125として計算されたもの。

子どもの自宅に保育スタッフが出向く「自宅保育」の二つの種類がある(高橋美恵子 2019)。

児童手当は、「児童手当基本法」に基づき 1948 年 1 月から導入され、16 歳未満の全ての子どもを支給対象とし、子ども 1 人当たり月額 1,250 SEK (2019 年現在) 支給されている(16 歳以上の子どもには、高校に通っている間(20 歳を迎えた春学期まで)、児童手当と同額の「就学手当」として支給される)(高橋美恵子 2016)。所得制限を設けず、父親ではなく母親に対し支払われるものとされ、これは家族への金銭的補助という意味付けではないことを明確に示し、また父親が養育費を払わない場合にも備えられるものであった(浅井 2018)。

また、家事代行サービス利用時、1 人当たり支払い額の 50%、年間 25,000 SEK (約 300,000 円)、65 歳以上は 50,000 SEK (約 600,000 円) までの税控除を受けることができる(高橋美恵子 2018)。

オ 介護者支援

家族介護者への支援は、介護は社会的に行われるものという認識から重要視されてこなかったが、家族介護者の増加を背景に支援を求める声が高まり、1997 年には高齢者等の介護をする家族等への支援がコミューンの努力義務とされ、2009 年には義務化された。以来、コミューンから、掃除、買い物、洗濯、調理等の家事や、清拭、シャワー、入浴、着衣等のパーソナルケア等を行う在宅介護サービス等が提供されている。介護を必要とする高齢者であっても、在宅介護サービスを受けながら自宅で暮らし続けるケースが多く、9 割を超える高齢者が在宅で過ごしている(内閣府 2011)。

在宅介護サービスの頻度は月 1～6 回以上まで設定自由である。高齢者介護の財源は主に地方税と国の補助金が充当され、一部は利用者負担となる。またコミューンには高齢者を介護する家族や近い親戚、隣人、友人等の親族等のサポートも求められる。支援の形態はコミューンによって異なるが、高齢者を介護する介護者としてその親族を雇用するコミューンもある(アニタ・ニーベルグ 2018)。

家族介護者の支援としてコミューンが実施しているのがレスパイト(家族介護者のための休息)で、ショートステイやデイケア等がある(藤岡 2013)。子どもが親の介護を行う場合、仕事との両立が課題になるが、介護者は休暇を取得する権利と経済補償を受ける権利が付与される。この場合、手当を受け取ることのできる日数は要介護者 1 人あたり 100 日までとなっている(アニタ・ニーベルグ 2018)。

また、老親や近親者が重篤になった時に、最長 60 日間の休暇が取得できる。そのうち 45 日間は従前所得の約 8 割が保障される(宮本 2009)。

カ 再就職支援

2019年の15歳から74歳の失業者に占める女性の割合は、スウェーデンでは48.4%で性別による差はあまり見られない（SCB 2020e）。

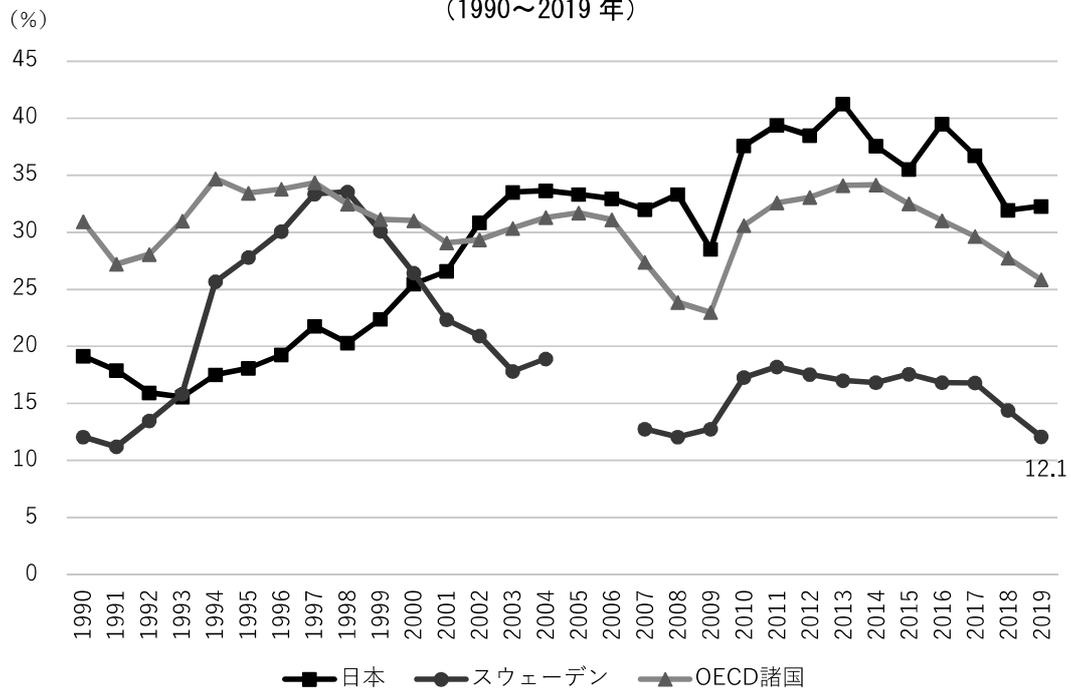
図1-12に示すように、スウェーデンの2019年の長期失業者の全失業者に占める割合は12.1%と相対的に低い水準となっている。

つまり、失業者の9割近くは失業期間が1年未満であるということである。このことは、スウェーデンでは一旦失業状態に陥っても、多くの失業者は1年以内に再就職できていることを意味している。近年では、グローバル化やAI技術の進展に対応するために多くの企業や組織が事業の再編と統合を余儀なくされ、余剰人員として整理された労働者の再就職を円滑に進められた。その際に重要な役割を担ってきたのが、労働組合、雇用者団体、雇用保障協議会の3者のいわゆるソーシャル・パートナーと、政府が運営する公共職業安定所である。スウェーデンの労働組合加入率は世界で最も高い水準にあり、労働者側が企業側に対してより強い交渉力を有している。また、賃金、労働時間、残業時間、休暇日数、年金、解雇、レイオフ等の労働条件や労働環境に関する全ての事項は労使間の交渉によって決定される。労働者の再就職を円滑に進めることに最も有効であったのが、労働協約によって設立された非営利組織の雇用保障協議会による再就職支援サービスである。雇用保障協議会は、労働者が解雇対象者であることを告げられてから失職するまでの期間で再就職に関するサービスを提供するが、いわゆる正規雇用（パートタイム正社員等を含む）のみが対象であり、それ以外の雇用期間の定めのある労働者等は、その多くが労働市場で立場の弱い労働者であるにもかかわらず、同協議会の支援対象外である。雇用保障協議会によるサービスの対象者とならない労働者や、解雇通知期間内に再就職できなかった労働者、職業訓練が必要なブルーカラー労働者は、公共職業安定所が再就職支援を行うこととなるが、同所による支援は、一般的に失職してからの支援になる¹¹（福島 2019）。

また失業者に対しては、職業安定所が学校や非営利組織、民間企業から適切な訓練プログラムを購入し、特定のニーズを持つ失業者（移民、障がい者、失業の危機にある就業者等）に提供している（高橋保幸 2012）。

¹¹ 公共職業安定所への登録により社会扶助（いわゆる生活保護）を受給することができる仕組みに関連している。

図 1-12 失業期間が1年以上の長期失業者の全失業者に占める割合の推移
(1990～2019年)



(出典) OECD「Long-term unemployment rate」に基づきかなテラスが作成。

(2) キャリアアップするための取組

ア スウェーデンにおけるキャリア形成

スウェーデンは、日本のような終身雇用制でなく、公務員も含めて、転職や中途採用はごく普通のことである(木下 2016)。こうした雇用の流動性が高い労働市場で、人々のキャリアも形成されていく。

労働市場の流動化の背景として、1950年代に提唱された、生産性の低い企業から高い企業に、労働力を移動させつつ雇用保障を実現する、という積極的労働市場政策が次第に受容されていったことが挙げられる。こうした方法を可能にしたのは、第1に、労働者が一つの職場にしがみつくのではなく、将来性のある職場に移ることを利益と考える労働組合運動の考え方の大きな転換があったからである。第2に、戦後スウェーデンで成立した雇用庁により、新しい職場についてのアドバイスから子どもの転校の世話に至るまで労働者が大きな不利益を被ることなく職場を変えていく見通しが生まれた。第3に、生産性が低く利潤が上がっていない企業を淘汰する狙いで、労働力移動を促進する賃金政策として同一労働同一賃金が生まれた¹²。こうして職を失った労働者を、雇用保障としての職業訓練で、生産性が高い企業へと移動を促し、完全雇用を目指すのである。加えて、雇用保障と密接に連携したのが社会保障であり、人々が就労し継続的に働く支援として、コミュニティで提供される生涯教育サービス「コンプクス」での学びの提供や、学習援助金の給付、教育休暇制度の整備がなされた。大学に進学する若者も含めて、高校を卒業した若者は一度は労働市場に入ることが多い。たとえパートタイムの仕事であっても、そこで働くことを経験してから自分のキャリアを考える。労働市場に出てから大学に入り直したり、生涯教育や職業訓練を受けたりすることが比較的容易な仕組みが出来上がっていることによって、職場を選び、また選び直すことが可能になっている(宮本 2009)。

イ リカレント教育

スウェーデンでは、学ぶ機会が働く人等様々な立場の人に広く開かれており、そこで得られた知識や技能を転職等の形で活かすこともできる。スウェーデンでは成人教育が充実し、高等学校レベルの教育はコミュニティで提供する「コンプクス」で受けることができる。つまり、大都市やその近郊に居住していない人でも、受講の機会は等しくあることになる。提供されるプログラムを修了すると、成績もついて学歴として認められるため、さらなる進学や転職に利用することもできる。費用については、コミュニティの提供するプログラムも含め、大学院まで教育機関の授業料は基本的に無料である(木下 2016)。

20歳未満の学生(後期中等教育学校、コンプクスまたは国民高等学校で学ぶ者)には、学

¹² 雇用主は、個別の企業がどれだけ利益を上げているかとは無関係に職種ごとに同一の賃金を支払わなければならない、生産性が低く利潤が上がっていない企業は労働コストがかさみ苦しくなる。このことが同一労働同一賃金が労働力移動を促す理由である。

生助成金、補足手当、下宿追加金という形の「学習給付」が支給される。この給付は、特定の状況下では留学への支給も可能である。20歳以上の学生が支給される「学習補助」は、定額の基礎給付とローン部分から成る。なお、扶養すべき子どもがいる者に対しては、付加給付（返済義務なし）があるほか、25歳以上で基礎レベル・中等レベルの普通教育や職業教育を受ける者に対しても上乘せ支給（返済義務なし）がなされる。また、教育訓練休暇法により過去2年以内に連続する6か月または合計12か月の勤続を要件として、労働者には教育訓練を受けるための休暇が認められている。同休暇は無給であるが、教育訓練の内容や期間について制限はない（休暇の時期については一定の範囲で使用者に変更権が与えられている）。また、休暇が終了した時点で、当該労働者は職場に復帰し、少なくとも休暇前と同等の賃金・処遇を受けることが保障されている（和田 2016）。

直近の高等教育庁報告書（2008）によると、25歳以上の社会人学生の人数は男性より女性の方が多く、特に30～40代の学部生の割合が多い。学部別にみると、看護、福祉、教育の学位を特に女性が多く取得している（大岡 2019）。

ウ 職業教育訓練

スウェーデンの職業教育訓練については、特に性差を意識して設定されたものはないと考えられる。若年者における職業教育訓練は、中等教育段階にはかなり高いレベルをもって導入されており、1年次に基礎実習、2年次には応用実習、3年次には年間15週の企業実習を行い、実習期間に企業に認められれば、そこに卒業後就職することになる（2年間は実習生扱いであり、最終的に資格を取った後に正規の雇用となる形態を取っている）。中等教育修了後は、高度な理論教育と実施訓練が組み合わされた高等職業教育が用意されている。日本で例えれば専門学校のような位置にあり、それらが十分なインターンシップ等により企業への就職につながっている（高橋保幸 2012）。

20代以上の自治体成人教育としては、職業成人教育、商業ドライバー向けの教育、成人向けの見習い教育がある。このほか、各自治体の裁量で、ヘルスケアや製パン、タイル貼り等の職業的な専門性についての認定コースを提供しているところもある（和田 2016）。

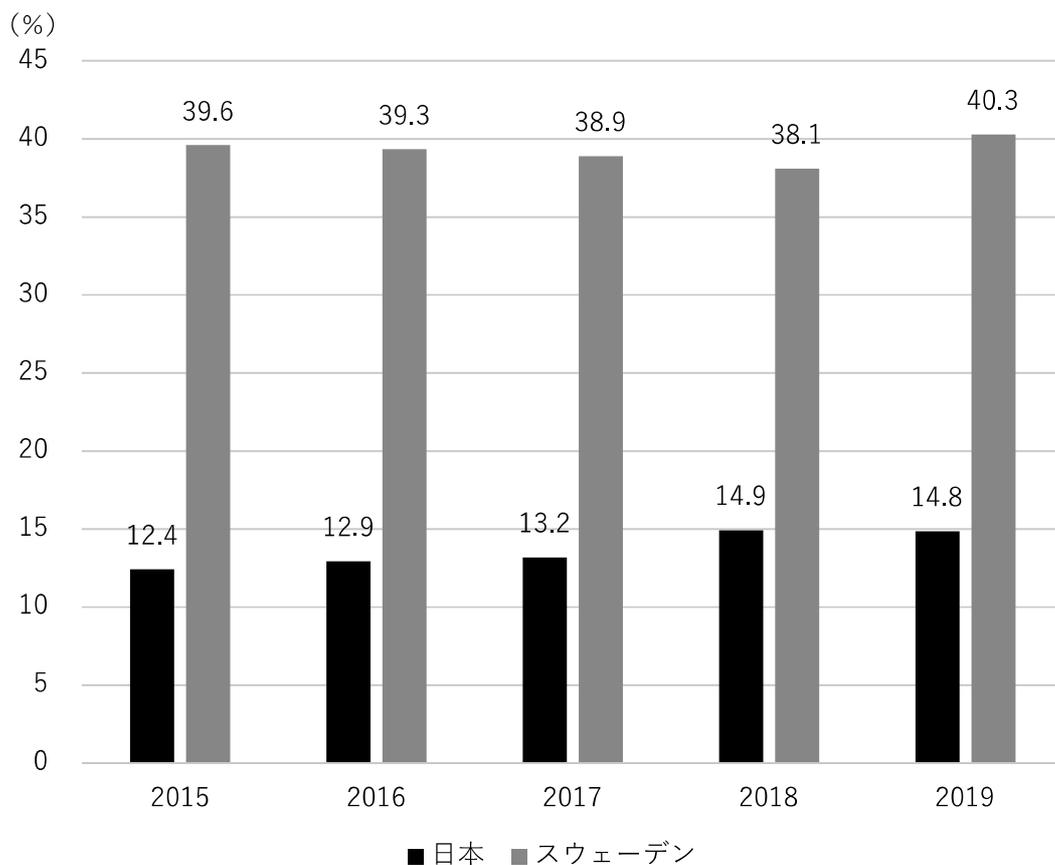
エ 女性管理職・女性役員の割合

図1-13に示すように、日本の管理職に占める女性の割合は2015年からの5年間で徐々に上昇しているものの2019年で14.8%と、先進国の中でも女性の社会進出が遅れている。一方でスウェーデンでは、2009年から30%台後半で推移し、2019年では40.3%と高い数字である。

グローバルな株式指数を提供しているアメリカ企業MSCIによるレポート「MSCI Women on boards: 2019 Progress Report」において示された女性役員比率は図1-14のとおりである。スウェーデンでは、2016年から3年の間に4ポイント上昇し、2019年は39.6%と4割近くを占めているのに対し、日本では8.4%と1割にも満たない状況である。

他のヨーロッパ諸国では、フランス、ノルウェー、オランダ、アイスランド、スペイン等が、上場企業に対して、女性役員の割合をあらかじめ一定数に定めて積極的に起用し、取締役会の女性比率を 30～40%に上げる「ジェンダー・クォータ」を導入する等の取組事例が目を見届けるが、スウェーデンでは、「ジェンダー・クォータ」を法律で定めず、「企業のガバナンス規定」として、男女の比率を同一にするよう努力義務として呼びかけている（岡本 2018）。

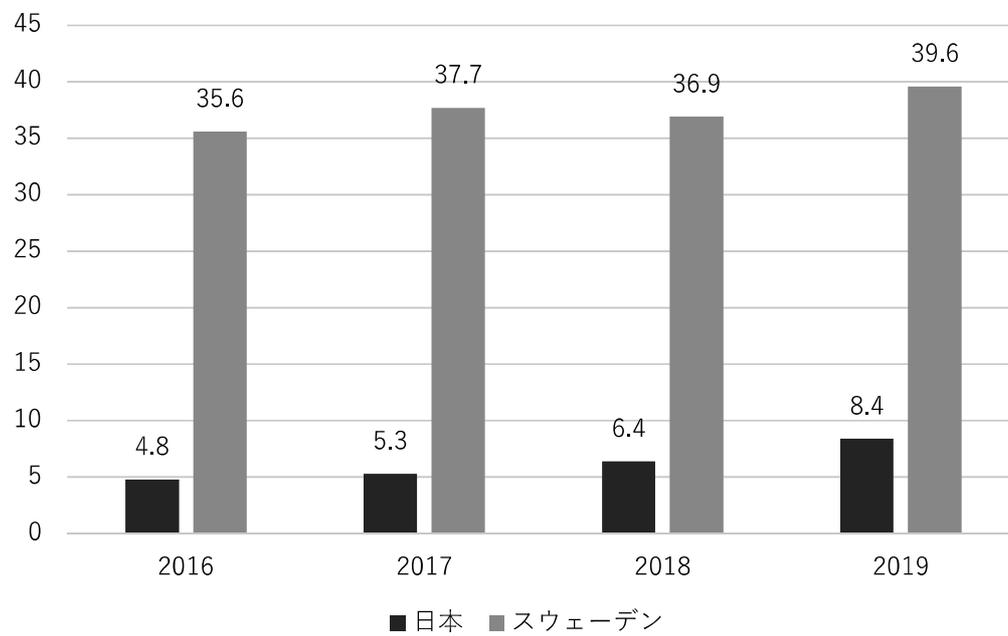
図 1-13 管理的職業従事者※に占める女性の割合の推移（2015～2019 年）



※総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

（出典）総務省統計局「労働力調査（長期時系列）」及び ILOSTAT Database に基づきかなテラスが作成。

図1-14 MSCI ACWI Index¹³ 構成企業（2,765社）における国別の女性役員比率の推移
（2016～2019年）



（出典）MSCI 「Women on boards: 2019 Progress Report」に基づきかなテラスが作成。

¹³ 米 MSCI 社が算出・公表する、世界の株式を対象とした株価指数をいう。

2 企業等の取組

企業においても、従業員の多様な働き方の奨励や育児休業取得を促す取組が行われている。スウェーデンの革新的な企業のいくつかは、6時間勤務、フレキシブルな勤務形態、家族及び介護者を対象とする有給休暇等を導入している（リクルートワークス研究所 2018）。

高橋美恵子らがスウェーデン企業3社の人事部門管理者を対象に実施したヒアリング調査によると、ホワイトカラーの男性社員では、育児休暇と有給休暇を合わせて取得し、6か月続けて休むのが一般的となってきたことが示唆された。社員の育児休業取得に際する職場での対応には企業規模による違いも見られる。育児休暇期間が6か月に及ぶと、3社いずれでも代替要員は確保されるが、たとえば1か月程度であれば、企業規模によっては、同僚が補うこともあり得るという。そのうちの1社では、管理職の男性が、6か月の間、週4日育児休暇を取得し、週1日は出社して働くというケースもあった。またもう1社では、男性社長自らが育児休暇を分割取得していた（高橋美恵子 2018）。

社会保険庁の委託で企業の人事部門を対象に2014年に実施されたデジタル・アンケート調査（送付先3,000社のうち有効回答数778社）によると、採用の際、育児休業取得経験は有利になる、と44%の企業が回答している（Försäkringskassan 2014）。

（1）ABBの事例¹⁴

ロボット工学、電力・オートメーション技術等の事業を展開するエンジニアリング最大手の一つ。約100か国に展開し、2015年12月時点での従業員数は約13万5,000人。スウェーデンでは、30か所、8,950人が働く。

多様な働き方とキャリア開発

遠隔地勤務制度によって、1週間あるいは一定期間等合意した日数の在宅勤務を行えるようにしたり、サバティカル休暇（長期勤続者に対して一定期間長期休暇を与えられる）によって、限られた期間、完全に仕事を休んだり、パートタイム勤務を選択することもできる。育児休業中の手当の上乗せ支給等により、家族を持つ従業員のワーク・ライフ・バランスを支援しているほか、従業員が無料で利用できる休暇用保養所、就業時間後のアクティビティ、定期健康診断、スポーツや健康増進のためのコース等も用意されている。

また、一定期間、別の部門や国で働く機会も与えられ、スキルや能力の向上に役立てられている。

従業員の利益とビジネスニーズを結びつけることを目指し、業績や成長の評価、キャリアパスについて従業員とラインマネージャーの間で1年に1度話し合いを行い、成長のためのプランに双方が同意する。さらに、従業員のキャリアの可視化のため、グローバルHRシステムにより、全ての従業員は自分の能力を管理し、興味や能力についても記録することが

¹⁴ 以下を参照。ABB, 2020, “ABB HP,” (Retrieved October 20, 2020, <https://global.abb/group/en>)及びリクルートワークス研究所, 2018, 「Works Report2018—フレキシブル・ワーク欧米8カ国の働き方改革（政策・事例）スウェーデン編」。

できる。

(2) SCAの事例¹⁵

スウェーデンの消費者向けパーソナルケア製品（失禁用製品、赤ちゃん用おむつ、生理用品）、ティッシュ、トイレトペーパー、キッチンタオル、ハンカチ、ナプキン等のほか、出版用紙や木材製品、森林バイオ燃料等のパルプ・紙メーカー。従業員数は約4万4,000人。

充実した制度

主なフレキシブル・ワーク制度として、交代勤務割増賃金、フレックスタイム制や在宅勤務、オフィスでのフレキシブルなワークスペースを採用している。育児に対する雇用主拋出のほか、子ども連れでの出社（緊急時）、施設内での保育、給食・授乳、母親用の部屋等育児に関する支援も充実している。従業員の健康増進にも力を入れており、社内ドクターや社内スポーツ施設、フィットネスセンター会費の補助、還付等福利厚生も手厚い。

学びながら働く

学生として雇用され、勤務時間の一定の割合で学術研究を行いながら働くことができる。

(3) IKEAの事例¹⁶

スウェーデン発祥で、ヨーロッパ・北米・アジア・オセアニアなど世界各地に出店している家具量販店。従業員を「協力者」を意味するコワーカー（co-worker）と呼称している。2019年会計年度（2018年9月1日から2019年8月31日）時点の世界各地で働くコワーカーの数は211,000人。フレックスタイム制度、在宅勤務、フレックス休暇、ジョブ・シェアリング、サバティカル休暇、手厚く柔軟性のある育児のための休暇等の導入は、従業員の可能性をさらに高める機会へとつなげ、また将来のキャリアへの影響も少なく安心して働き続けることができる。

女性ネットワークと人材育成

指導的役割を果たす女性の増加を図るため、2013年より「女性オープンネットワーク」という女性ネットワークを組織し、定期的に大会を開催している。研修や論議を通じ、参加者はリーダーシップについて学び、日本・アメリカ・イタリア・スイス等、母国に持ち帰って、大会で得た経験を業務に活用している。また、指導的役割を果たす女性の増加を図るため、「女性の可能性プログラム」を実施している。1年かけてリーダーシップ基礎、文化、価値を学ぶワークショップを行う。参加者にはそれぞれ指導役とコーチング役が1名ずつ就き、効果的な成果が出る工夫を行っているという特徴がある。

¹⁵ 以下を参照。リクルートワークス研究所, 2018, 「Works Report2018—フレキシブル・ワーク欧米8カ国の働き方改革(政策・事例)スウェーデン編」及びSCA, 2020, “SCA HP,” (Retrieved October 20, 2020, <https://www.sca.com/en/>).

¹⁶ 以下を参照。IKEA, 2020a, “IKEA HP,” (Retrieved October 20, 2020, <https://about.ikea.com/en/>), IKEA, 2020b, “IKEA Sustainability Report FY19,” IKEA HP, (Retrieved October 24, 2020, <https://newsroom.inter.ikea.com/publications/all/breaking-the-trend--ikea-reports-a-decrease-in-climate-footprint/s/309a4361-6968-4bda-8542-a3cbc26dcd6f>), リクルートワークス研究所, 2017, 「スウェーデンの『フレキシブル・ワーク』」及び田中栄嗣, 2017, 「諸外国における女性活躍推進について—イギリス、ドイツ、スウェーデンの事例」『損保総研レポート』118.

IKEAは、男女の管理職比率を50%ずつにすることを目標としており、ほぼ目標を達成しつつある。小売事業全体で、12のフランチャイジーのうち六つは、40%以上の女性が管理職に就いている。

独自の福利厚生制度

2013年から「Tack!」という役職員の年金資産に対し、会社が給付金を付与する制度を設けている。勤続5年を過ぎた世界中の従業員に対し、部門・地位・給与レベルにかかわらず、同じ国で働く役職員は同じ額を受給することができる。フルタイムのコワーカーとパートタイムのコワーカーはどちらも正社員で労働時間だけの区別であるため、パートタイムのコワーカーは労働時間に比例した額を受給する。また、フルタイムとパートタイムの区別なく、目標を達成した全てのコワーカーに対し、給与レベルに基づいたボーナスが支払われる制度も導入している。

世界中で平等な社会を目指す

IKEAのバリュー（価値観）は、世界中に展開している。インド1号店では、働きに出ると周囲から懐疑的な目で見られてしまう女性たちに応募を促し、キャリアパスをサポートすることを優先した。DAGIS（ダーギス。スウェーデン語でデイケアの意）という保育プログラムや独自の「育児休暇ポリシー」等により男女ともにワーク・ライフ・バランスを推進している。

また、IKEAのグループ会社では、レズビアンやゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、全ての性的指向及びジェンダーアイデンティティーを持つ人々（LGBT+）が広く社会に受け入れられることを目指して活動している組織と提携を結び、職場や地域社会におけるLGBT+の人々に対する差別への取組に関する国連行動基準を共同で作成し、賛同している。

■ 文献

- ABB, 2020, “ABB HP,” (Retrieved October 20, 2020, <https://global.abb/group/en>).
- 浅井亜希, 2019, 「スウェーデンのジェンダー／家族政策に関する国際比較研究の視点」『東海大学紀要文化社会学部』1: 185-193.
- , 2018, 「児童手当／家族手当の導入をめぐる国際比較」『社会保障研究』3(1): 111-125.
- アニタ・ニーベルグ, 2018, 「国際シンポジウム 仕事と育児・介護の両立支援—その現状と対策 スウェーデンにおける就労と育児および高齢者介護の両立を図る政策について」『JAPAN MEDICAL SOCIETY』263: 49-51.
- Försäkringskassan Statistik, 2019, “Antal uttagna nettodagar vid uppnådd ålder på barnet efter födelseår, 1999-,” (Retrieved October 14, 2020, <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>).
- Försäkringskassan, 2019, “Det som är bra delar man lika på,” (Retrieved October 14, 2020, <https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/dela-lika>).
- , 2014, “Föräldraförsäkringen och den nya föräldranormen,” (Retrieved October 15, 2020, https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/c451635e-1d21-41e9-b6f4-ba5abe4b1817/fk_publication_den_nya_foraldranormen_140925_3.pdf?MOD=AJPERES).
- 藤岡純一, 2013, 「スウェーデンにおける介護者支援」『海外社会保障研究』184: 4-15.
- 福島淑彦, 2019, 「スウェーデンにおける再就職支援」『日本労働研究雑誌』706: 57-69.
- , 2012, 「第1章 スウェーデン」『諸外国における職務評価を通じた均等賃金促進の取り組みに関する調査』103: 7-23.
- 外務省, 2019, 「スウェーデン王国 (Kingdom of Sweden) 基礎データ」, 外務省ホームページ, (2020年10月8日取得, <https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/sweden/data.html>).
- IKEA, 2020a, “IKEA HP,” (Retrieved October 20, 2020, <https://about.ikea.com/en>).
- , 2020b, “IKEA Sustainability Report FY19,” IKEA HP, (Retrieved October 24, 2020, <https://newsroom.inter.ikea.com/publications/all/breaking-the-trend--ikea-reports-a-decrease-in-climate-footprint/s/309a4361-6968-4bda-8542-a3cbc26dcd6f>).
- ILO, 2020a, “Labour force participation rate by sex and age — ILO modelled estimates, July 2019 (%)-Annual,” (Retrieved October 27, 2020, <https://ilostat.ilo.org/data/>).
- , 2020b, “Employment by sex and weekly hours actually worked (thousands) - Annual,” (Retrieved November 4, 2020, <https://ilostat.ilo.org/data/>).
- , 2020c, “SDG indicator 5.5.2 - Female share of employment in managerial positions (%) -- Annual,” (Retrieved November 21, 2020, <https://ilostat.ilo.org/data/>).
- IMF, 2020, “World Economic Outlook,” (Retrieved October 21, 2020, <https://www.imf.org/external/datamapper/profile/SWE>).

- 神奈川県立かながわ男女共同参画センター, 2021, 「神奈川県男女共同参画推進条例に基づく事業所からの令和2年度届出結果概要」, (2021年3月25日取得, https://www.pref.kanagawa.jp/documents/33030/gaiyo_2020.pdf).
- 木下淑恵, 2016, 「第二章 スウェーデンの女性環境」岡澤憲英・斉藤弥生編『スウェーデン・モデル——グローバル化・揺らぎ・挑戦』彩流社, 53-74.
- 厚生労働省, 2021, 「令和2年度雇用均等基本調査の結果概要」, (2021年8月25日取得, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r02/07.pdf>).
- , 2020, 「令和元年(2019)人口動態統計月報年計(概数)の概況」, (2020年10月28日取得, <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai19/dl/gaikyouR1.pdf>).
- 内閣府, 2011, 『平成23年版高齢社会白書』.
- 西和江, 2019, 「19 スウェーデンにおける就業と育児の両立支援策としての両親休暇制度——『子どもの最善の利益の実現』を中心として」新田秀樹・米津孝司・川田知子・長谷川聡・河合壘編『山田省三先生古稀記念 現代雇用社会における自由と平等 24のアンソロジー』信山社, 439-452.
- , 2014, 「スウェーデンにおける両親休暇制度(1) ——『雇用の場と家庭双方における男女共同参画』および『子どもの最善の利益』の実現」『比較法雑誌』48(1): 61-96.
- 宮本太郎, 2009, 『生活保障 排除しない社会へ』岩波書店.
- OECD, 2021, “Gender wage gap(indicator),” (Retrieved November 16, 2021, <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>).
- , 2020a, “Average annual hours actually worked per worker,” (Retrieved November 4, 2020, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=ANHRS#>).
- , 2020b, “Long-term unemployment rate(indicator),” (Retrieved October 15, 2020, <https://data.oecd.org/unemp/long-term-unemployment-rate.htm>).
- , 2019, “OECD Family Database LMF1.1 Children in households by employment status,” (Retrieved October 15, 2020, <http://www.oecd.org/social/family/database.htm>).
- Olga Emelianova, Christina Milhomem, 2019, “MSCI Women on boards: 2019 Progress Report,” (Retrieved October 15, 2020, <https://www.msci.com/www/research-paper/women-on-boards-2019-progress/01667826614>).
- 岡本香織, 2018, 「スウェーデンのGender Equality——高等教育への展開」, 海外学術動向ポータルサイト, (2020年10月18日取得, http://www-overseas-news.jsps.go.jp/wp/wp-content/uploads/2018/04/2017kenshu_10sto_okamoto.pdf).
- 大岡頼光, 2019, 「超高齢社会を支える社会人の大学再教育システムの研究——スウェーデンの社会人教育から」『中京大学大学院社会学研究科 社会学論集』18: 111-158.
- リクルートワークス研究所, 2018, 「Works Report2018——フレキシブル・ワーク欧米8カ国の働き方改革(政策・事例) スウェーデン編」, リクルートワークス研究所ホームページ, (2020年10月9日取得, https://www.works-i.com/research/works-report/item/180531_fw02_03sweden.pdf).
- , 2017, 「スウェーデンの『フレキシブル・ワーク』」, リクルートワークス研究所ホームページ, (2020

- 年9月2日取得, <https://www.works-i.com/column/flexibleworkuk/detail006.html>).
- SCA, 2020, “SCA HP,” (Retrieved October 20, 2020, <https://www.sca.com/en/>).
- SCB, 2020a, “Summary of Population Statistics 1960-2019,” (Retrieved September 2, 2020, <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/population/population-composition/population-statistics/pong/tables-and-graphs/yearly-statistics--the-whole-country/summary-of-population-statistics/>).
- , 2020b, “Mean age at birth of child by live-birth order, region and sex. Year 2000-2019,” (Retrieved October 8, 2020, https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/en/ssd/START_BE_BE0101_BE0101H/MedelAlder1/).
- , 2020c, “Employed persons aged 15-74 (LFS), 1000s by working hours (by agreement) per week, sex and age. Year 2005 - 2019,” (Retrieved November 12, 2020, https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/en/ssd/START_AM_AM0401_AM0401S/NAKUSysse10kArbtidAr/table/tableViewLayout1/).
- , 2020d, “Women and men in Sweden. Facts and figures 2020,” (Retrieved September 2, 2020, <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/living-conditions/gender-statistics/gender-statistics/>).
- , 2020e, “Unemployed persons aged 15-74 (LFS), 1000s by duration of unemployment, sex and age. Year 2005-2019,” (Retrieved October 8, 2020, https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/en/ssd/start_am_am0401_am04011/).
- 総務省統計局, 2020a, 「労働力調査 基本集計 全都道府県 全国 年次, 表 2-8-1, 農林業・非農林業, 従業上の地位, 月末1週間の就業時間(10区分)別就業者数(2011年〜)」, (2020年11月4日取得, <https://www.e-stat.go.jp/dbview?sid=0003037314>).
- , 2020b, 「労働力調査 基本集計 長期時系列表 6 職業別就業者数 全国」, (2020年11月4日取得, <https://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.html>).
- , 2018, 「平成29年就業構造基本調査 結果の概要」, (2020年10月22日取得, <https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/pdf/kgaiyou.pdf>).
- , 2016, 「平成28年社会生活基本調査 曜日, 男女, ふだんの就業状態, 共働きか否か, 6歳未満の子供の有無・育児支援の利用の状況, 行動の種類別総平均時間(子供のいる世帯の夫・妻) — 全国, 都道府県」, (2021年3月5日取得, https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&tokei=00200533&tstat=000001095335&cycle=0&tclass1=000001095377&tclass2=000001095393&tclass3=000001095396&stat_infid=000031617074&tclass4val=0).
- , 2015, 「平成27年国勢調査 就業状態等基本集計(労働力状態, 就業者の産業・職業など)」, (2021年3月5日取得, <https://www.e-stat.go.jp/dbview?sid=0003174584>).
- 高橋美恵子, 2019, 「スウェーデンにおける非典型時間帯就労とワーク・ライフ・バランス——子育て環境と医療従事者の実践に着目して」『IDUN——北欧研究』23: 209-224.
- , 2018, 「第1章 スウェーデン」『諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかか

- る諸政策—スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国』197: 17-33.
- , 2016, 「第2章 スウェーデン」『平成27年度少子化社会に関する国際意識調査報告書』161-166.
- , 2010, 「第4章 働き方とワーク・ライフ・バランス」『平成22年度少子化社会に関する国際意識調査報告書』151-174.
- 高橋保幸, 2012, 「スウェーデンにおけるキャリア教育と雇用に関する研究—女性の就労に着目して」『東北大学大学院教育学研究科研究年報』61(1): 33-48.
- 田中栄嗣, 2017, 「諸外国における女性活躍推進について—イギリス、ドイツ、スウェーデンの事例」『損保総研レポート』118.
- 谷沢英夫, 2012, 『スウェーデンの少子化対策—家族政策の展開と男女共同参画社会への挑戦』日本評論社.
- U.S. News & World Report with University of Pennsylvania Wharton, 2020, “Best Countries for Raising Kids,” U.S. News & World Report HP, (Retrieved September 3, 2020, <https://www.usnews.com/news/best-countries/best-raising-children>).
- 和田佳浦, 2016, 「第1章 スウェーデン」『北欧の公共職業訓練制度と実態』176: 11-55.
- World Economic Forum, 2021, “Global Gender Gap Report 2021,” World Economic Forum HP, (Retrieved July 28, 2021, <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>).

