

# Gender Equality Initiatives in Iceland and Challenges in Japan

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2022-05-13 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: MINAMI, Connie メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://doi.org/10.24517/00066049">https://doi.org/10.24517/00066049</a>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



論文

# アイスランドにおけるジェンダー平等の取り組みと日本の課題

南 コニ一<sup>注1</sup>

## 要約

世界経済フォーラムが発表している「The Global Gender Gap Report」において10年以上連続で1位となっているアイスランドは世界で最も男女格差が少ない国として知られている。日本の社会がアイスランドのような男女平等に近づくためには、①短期的に改善を推し進める政策プログラムと、その進捗状況を確認できるような指標を導入すべきであるということ、②不平等の原因を単に社会習慣や男性の側に押し付けるだけでは問題の解決につながらないこと、③女性の側も自らの社会参加が共同体をよりよくし、その存続を支えていくうえで重要な役割を担っているとの強い自覚を持って行動しなければならないということ、などがアイスランド政府による諸政策や男女の賃金格差是正のための社会運動の分析から明らかになった。

## はじめに

アイスランドは世界経済フォーラムが毎年発表している「The Global Gender Gap Report」において10年連続で1位となり、世界で最も男女格差が少ない国として知られている。「The Global Gender Gap Report」<sup>注2</sup>は各国における男女格差を測るジェンダーギャップ指数(Gender Gap Index : GGI)をもとに算出され、この指数は「経済」「政治」「教育」「健康」の4つの分野のデータから作成され、1に近ければ平等、0に近いほど不平等を表している。2021年のアイスランドの総合スコアは0.892であったが、日本の総合スコアは0.656であり、順位は前年の121位から一つ上がったものの、先進国やASEAN諸国よりも低い結果となっている。同レポートに記されているように、日本では国会議員の女性割合が10%未満で、過去に女性の国家元首も存在しないことから、特に政治分野のスコアは0.061ときわめて低い。また、女性のCEOや管理職の割合が14.7%と伸び悩んでいることや、女性の就労者が7割にとどまり、非正規雇用者の割合が54.4%であることなどが経済分野での遅れの一因となっている。また、賃金格差

により女性の平均所得が男性より43.7%も低いという現状も改善されていない。2003年に男女共同参画推進本部が「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも、30%程度になるよう期待する」と掲げた「2030」のポジティブアクションも、2022年現在、その達成からはほど遠く、いつの間にか先送りされている<sup>注3</sup>。また新たに2030年までに持続可能でよりよい世界を目指すSDGsの取り組みの一つにも「ジェンダー平等の実現」が掲げられ、完全かつ効果的な女性の参加および平等なリーダーシップの機会を確保するという取り組みや、雇用条件や待遇の見直しなどの就職差別撤廃、女性の就労継続などの環境整備も盛り込まれているものの、その具体案や進捗状況が国民に可視化されていないだけでなく、過去の達成度や問題点を精査するプラットフォームも存在しない。日本において男女平等社会の実現は今後100年の間には無理だろうと言われていたが、新型コロナウイルスの影響により、さらに40年近く延期され、140年以上かかるとさえ言われはじめている。男女不平等社会における問題の先送りと標語の更新の繰り返しだけでは、140年経っても達成されていない確率が高い。本論では、アイスランドにおける男女平等社会達成への具体的かつ継続的な取り組みを紹介しつつ、日本が取り組まなければならない諸課題について論じたい。

## 1. アイスランドにおける近年の取り組み

世界経済フォーラムの全ての調査国で、男性の賃金が女性を上回る賃金の性別格差が存在しているが、アイスランドでは、このような男女間の賃金格差を2022年までに完全撤廃する具体策を2018年から施行している。性別を理由に賃金に差をつけることを禁止する法律が世界の多くの国で施行されているが、実効性に乏しい実態が続いており、一向に是正されていない。日本でも男女同一賃金の原則は労働基準法第4条において定められ「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的扱いをしてはならない」と規定されているが、実態は企業任せで、法律の実効性が乏しいのが現状である。アイスランド政府は、世界で初めて企業に対して同一賃金を証明することを義務付け、証明できなかった場合には、賃金の格差是正をするまで1日当たり約500米ドル(約5万6000円)の「罰金」を課すことにした。ここで特筆すべき点は企業の規模や従業員の数によってタイムリミットが次のように明確に設けられていて、「見える化」に工夫をこらしていることである<sup>注4</sup>。

企業の従業員数と制裁までの猶予期限：  
 250人以上の従業員：2019年12月31日  
 150～249人の従業員：2020年12月31日  
 90～149人の従業員：2021年12月31日  
 25～89人の従業員：2022年12月31日



賃金の格差是正を行なった企業には、上記のロゴが入った証明書が発行され、政府の男女共同参画推進家のホームページ<sup>注5</sup>にリストアップされ、国民には政府と企業の双方の取り組みが可視化されるとともに随時アップデートされている。こうした政策が功を奏したのか、男女の賃金格差をなくすことを目的としたこの具体的な取り組みは、短期間のうちに罰則を伴う強行策で実現された。つまり、遠い先の目標達成のために抽象的な標語を掲げたり、企業努力に一任したりしないことが、具体的な成果に直結したのである。性別による賃金格差是正証明書の例のように、アイスランドでは、比較的短期間で実現可能な具体的な男女平等プログラムが首相によって議会に提出され、成果をあげている。

2020-2023年の提案書によると、性別による賃金格差是正の証明書については、継続的なモニタリングの上、企業や機関が同一賃金制度を導入しやすくするために、職種分類と賃金分析のためのソフトウェアを開発し、2023年までに25名以上の従業員を抱える全ての会社において完了されるものとしている。またこの賃金格差是正の取り組みはSDGsの目標区分s5.1, 8.5, 8.8, 16.5, 16.10, 16.b. の要件を満たすものとしている。もちろん政府と企業の取り組みの可視化は就職活動を行う学生にとっても有効な情報である。例えば、提案書の中では大学におけるジェンダーの取り組みについても明確なビジョンが設けられている。同書17.2項では、女性が科学的研究から撤退する理由、さらに女性が科学的研究において一般的に男性よりも昇進が遅い理由を検討する必要があるとしている。そのためには女性研究者を取り巻く家庭環境や大学などの研究機関の昇進システムまでも調べなければならないが、同書はこうした検証を通して研究分野におけるジェンダー平等をはばむ原因を明らかにし、それを解決するための行動計画を作成すべきであるとしている。その時間枠は2020-2023年、予算額は約2000万、管轄は文科省、SDGsの目標5.1, 5.2, 5.4, 5.5, 5.a, 5.b, 5.c, 10.3, 16.6に相当する目標であることが明記されている<sup>注6</sup>。このようにジェンダー平等において未解決の課題を、時間、予算、責任者を明確に示し、SDGsと連動させて取り組むことをアイスランドではジェンダーのノーマライゼーションと呼んでいる。

ジェンダー主流化(Gender mainstreaming)の取り組みは、これまでも数値化と具体

的プランニングで達成されてきたことをふまえて、現在も継続して行われている。例えば育休取得制度に触れてみよう。日本においても2021年に「出生時育児休業」を新たに設けた改正育児・介護休業法が可決、成立し、2022年4月1日から段階的に開始されることになっている。法改正の背景には、男性の育休取得率が国際的にも低い水準に留まっていることが挙げられる。例えば、日本の2020年度の男性の育休取得率は12.65%であるのに対しアイスランドは85%である。日本では職場において、育休制度の認知が依然低いことや、育休を取得した前例者がいないために、制度を利用する雰囲気ではないと断念してしまうことが多い。一方アイスランドでは、男女双方が育休を取得することで女性の出産に伴う離職や就職差別の撤廃に繋がるとされ、推奨されている。(男性も女性と同じように育休を取得することが社会の前提とされているため、リクルートメントにおいて男性が優遇されることはない)。そして一つでも多くの前例作って社会のデフォルトにするこのような試みは、絶えず促進され発展もしている。アイスランドにおける育児休業の権利は、2020年から2021年の間に2段階で9か月から12か月に引き上げられ、各親は、5か月の育児休暇の権利と、さらに2か月追加する権利を持つ。その目的は、育休を終えた親と就学前の子どもとの時間のギャップを埋めることや、両親の雇用への参加を大きく妨げることなく、仕事と家庭生活のバランスを取りつつ子どもの世話をする機会を得ることができるようにすることである。ここで、留意すべき点はアイスランドを含め、男女格差が少ない北欧の国々は男女共働きが前提の社会であり、ワークライフバランスも男女共に就労環境をより良いものにするために工夫されている点である。例えば、新型コロナウイルスの蔓延により学校が閉鎖され子どもの面倒を見ることを余儀なくされた親のために、2020年、エッセンシャルワーカーを含む多くの職場では子どもたちのための部屋が確保され、DVDや枕などが用意され、安心して働くことが可能になっていた<sup>注7</sup>。またこれは北欧に共通しているが、職場や学校には共同のキッチンスペースがあり、昼食などを準備して同僚とシェアしたり、子どもに与えたりすることも可能である。また、ステイホームの影響でドメスティックバイオレンスのケースが増え、シェルターなどの保護施設も随時増設されている。一方、2020年の日本では、コロナに罹患し休業支援金を要求する従業員に対して、休業は会社の指示ではなかったと主張して、支払いを拒む会社が多いとの報道が相次いだ<sup>注8</sup>。企業の利益を労働者のケアより優先するシステムこそ日本社会のデフォルトになっているのである。また他方、家庭においても、テレワークをしている家族に対して、「家にいられると家事の邪魔になるので入社してほしい」という非協力的な声も多く出て、古い性別役割分業が未だに解消されていない実態が明るみになった。共働き社会においては、男女とも家事育児を担うものとされており、どちらか一

方が外で賃金労働をし、他方が家において家事をするわけではない。よって育休取得制度も、男女共に働いてこそ得られる権利でありシステムであることを忘れてはならないだろう。現在日本に存在するこのような男女の就労格差や性別役割分業は、かつてアイスランドにも存在していたが、1960年代からの継続的な男女共同参画の取り組みにおいて解消されてきたのである。次にアイスランドの男女共同参画社会の取り組みの流れや女性活躍の環境づくりをみていきたい。

## 2. アイスランドの変革と<SPRAKKER>の存在

アイスランドは近年オーロラ観光で人気が出てきたとはいえ、その実情をよく知らない人は多く、『サーガ』を読んだことがある人や北欧史に興味がある人にさえ謎の多い国である。全人口が30万人と少なく(首都レイキャヴィクの人口は約12万人)、利用客が少なすぎるため鉄道も存在せず、新しい外来語を避けて、今もバイキング時代の古い言語を使用している。例えば、電話という意味のsímiはバイキング時代の古語で「糸」を意味するsímiに由来する。また犬を飼うことや飲酒も長い間禁止されていた。このようなさまざまな制約の背景には、言語文化の消滅や疫病の蔓延を防止しようとする高い危機意識があると考えられている。この点、日本のアイヌ民族や文化保存の知恵を思い浮かべると理解しやすいかもしれない。

また外来語を避けるのは、単に自国の言語が消滅する危機意識からだけではなく、言語にはそれぞれ言霊が宿っているという言霊思想に基づくものとも考えられる。例えば、「コンピューター」という言葉は多くの国で外来語としてそのまま使用されているが、アイスランド語では、<tölva>という。「数」を意味するtalaと「言霊」や「預言者」を意味するvolvaを組み合わせた造語である。「コンピューター」という外来語に置き換えてしまうことは簡単かもしれないが、アイスランド語の言語感覚や音韻にある「相手に伝えること、メッセージ、メッセンジャー」というアイスランド語特有の意味要素や音韻感覚が損なわれてしまうのである。このようなアイスランドの言語感覚は、万葉集の中で日本が言魂の力によって幸せがもたらされる国、「言霊の幸ふ国」と称されたことに通じるものかもしれない。アイスランド人は自国の言葉だけでなく、世界に存在する少数言語に興味を持ち、敬うことで知られている。例えば、大学の第二外国語に関して言うと、英語に次いで日本語の履修者が多い。極東の国の言語を通じて、自国にはない文化や習慣に興味を持ち、世界観を広げているものと思われる。物理的な距離を越えるこのような言霊の交流こそ小国アイスランドの大きな原動力かもしれない。また、首都レイキャヴィ(Reykjavík「煙のたなびく湾」の意)の言葉通り、火山の

多いアイスランドは日本と同じ温泉国であり、身近にある外湯の中で男女共にコミュニケーションを大切に、誰もがありのままの姿で対等に階級意識なくフラットな関係性を築いている。では、次々に新しい施策を生み出しては実行に移し、男女平等社会を実現していくアイスランドの秘密はどこにあるのだろうか。「ニャールのサガ」(Njáls saga)や「ラクスデーラサガ」(Laxdæla Saga)の強い女性主人公たちに見られる古くから伝わるアイスランド人の語り、言葉の神秘性、全島一致集会に由来するアルシングの民主主義、そしてそれらの精神を引き継いだ<Sprakker>の存在かもしれない。Sprakker(複数形Sprakki)は古いアイスランド語で並外れて優れた女性を意味する<sup>注9</sup>。そしてSprakkerと聞いて、だれもが一番先に思い浮かべるのは、ヴィグディス・フィンボガドッティルだろう。彼女は世界初の女性大統領であり、アイスランドの一般市民であり、シングルマザーでもある。1975年に彼女が主導した変革Kvennafri(女性解放)<sup>注10</sup>がなぜ可能であったのか、まずはアイスランドのジェンダー史を時系列的に振り返りたい。

1850年	男性と女性の平等な相続権が認められる
1908年	女性が地方選挙権と地方選挙権を獲得
1908年	最初の女性リストがレイキャヴィクの地方選挙に参加
1914年	最初の女性労働者協会が設立
1920年	すべての女性が国の参政権と就任権を獲得
1921年	新しい戒厳令が配偶者の平等を保証
1957年	アイスランドの自治体で最初の女性市長が選出
1961年	賃金平等法の制定
1970年	初の女性内閣大臣の誕生
1975年	第1回 Kvennafri (10月24日, 全国の90%の女性がデイオフ)
1976年	最初の男女共同参画法とジェンダー平等評議会が設立
1980年	世界で最初の女性大統領の誕生。第2回 Kvennafri (10月24日 25000人の女性がデイオフ)
1995年	憲法に定められた女性と男性の平等な権利の保障
1997年	父親が2週間の有給育児休暇の独立した権利を取得
2005年	第3回 Kvennafri (10月24日, pm.2:08に女性がデイオフ)
2010年	第4回 Kvennafri (10月24日, pm.2:25に女性がデイオフ)
2016年	第5回 Kvennafri (10月24日, pm.2:38に女性がデイオフ)
2018年	第6回 Kvennafri (10月24日, pm.2:55に女性がデイオフ), 賃金平等法の改正

1975年10月24日、女性の約9割が賃金平等を訴える市中デモに参加した。1914年に女性労働者の権利が保障され、1961年に賃金平等法が制定されたにも拘らず、法の実効性が乏しく男女の賃金格差が解消されていない不平等を訴えるために、アクション用に事前にステッカーを準備した上で大々的なアクションを起こした<sup>注11</sup>。この時の女性たちのスローガンは「我々は男性の60%ではない!」であり、男性の給与の60%しか支給されていない性別による賃金格差の是正を求めた。その結果、女性たちの9割がいなくなることで、地方から首都までのあらゆる職場や機能が混乱し、女性

の存在を改めて見直すきっかけになったのである。



この時にこの運動を主導したのが後に世界で最初の女性大統領となるヴィグディス・フィンボガドッティルらであったが、この10月24日のKvennafri(女性のデイオフ)は今日もなお継続されている。また、年表に記されているデイオフの開始時刻が毎年少しずつずらされていることに留意したい。デモの開始時刻は、女性労働者が男性労働者の何%の賃金を受け取っているかによって正確に割り出されている。またアイスランドのこのデモで集合時刻が少しずつ遅くなっているのは、賃金の不平等が改善されつつある証拠であるが、完全平等を達成するまで続けられるのである。2017年から在職している女性首相カトリン・ヤコブスドッティルは次のように日本のインタビューで答えている。「まず、みな賃金平等であるべきということは明白なことです。その差の大小は関係なく、そもそも賃金の格差などあってはならないのです。私たちは男女の賃金を完全に同じにするために、この法律を施行しました。働いている男女が同じ仕事をしているなら、同じ賃金をもらう。それは女性の経済的自立にかかわる非常に重要なことです。アイスランドはその目標に近づいていると思います<sup>注12</sup>。」理不尽な待遇に対するひとりひとりの小さな抵抗が継続的な連帯に発展することで、はじめて変革が可能であることをアイスランド人女性たちは生活の中で感じながら生きている。

### 3. 日本における今後のジェンダー課題と学び

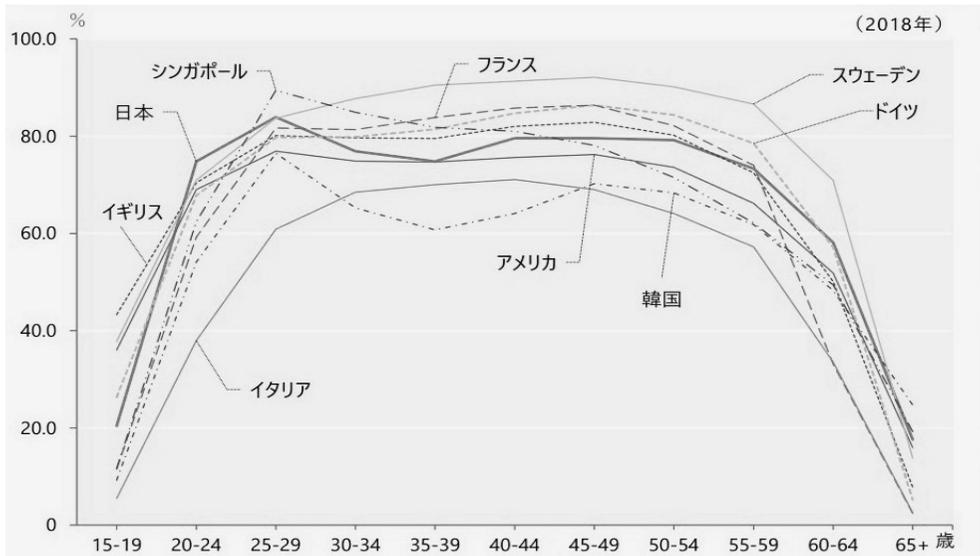
Kvennafri活動に毎年参加している女性は次のように語っている。

We need to highlight not just the biggest role models but also the everyday woman who is doing an amazing job on this front or that front. And we need to bring male role models who support equality movements into this too. We need to influence both men

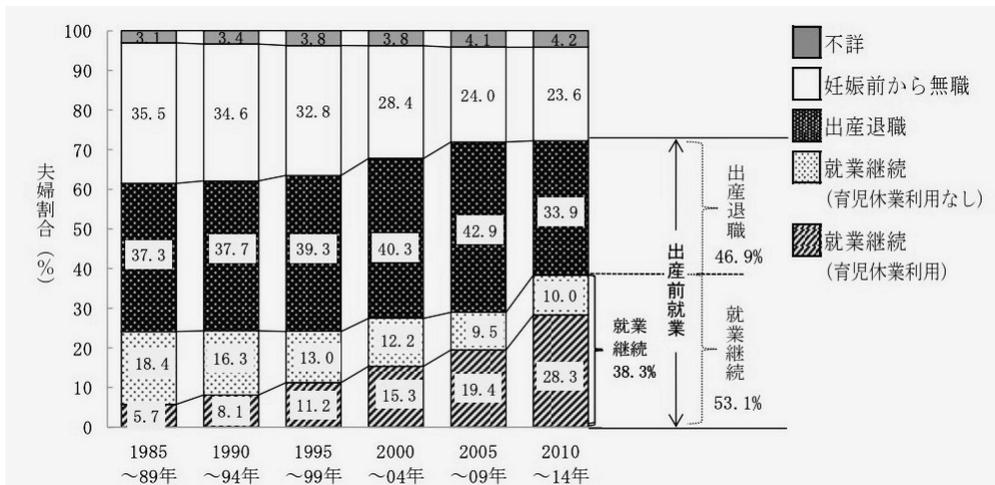
and women in this. And we need to raise our boys to become such men. It's not just enough to have a woman on the board of directors or team of executives. The gender glasses need to be worn all the time. If there is only one woman somewhere, she is the exception that proves the rule<sup>注13</sup>.

これまで女性の国家元首が存在しない日本では、女性のロールモデルの不在や職場におけるガラスの天井が社会問題になっているが<sup>3</sup>、アイスランドでは、大きなことを成し遂げた女性だけがロールモデルなのではなく、それぞれの分野で活躍している普通の人こそがロールモデルであると認識されている。また問題は女性のロールモデルにあるのではなく、男女平等を推進する男性のロールモデルの不在にあるとしている。女性のリーダーやCEOを増やすだけでなく、息子たちが男女平等を推進するロールモデルになるように教育することが重要である。例えば、なぜアイスランドの男性の86%が育休を取得することができる一方で、日本人男性の場合は7%に留まるのかを考えると、家庭で家事を手伝う男性や育休取得をする男性がどんな母親(女性)に育てられてきたかを考えれば、その答えが見つかるかもしれない。その女性は、出産後に離職して社会から離れ、家で家事をする無職の女性だろうか、あるいは働きながら家事や育児をし、賃金格差是正のために毎年集会に集まる女性だろうか。次に女性の就労率が世界一高いアイスランドと日本の現状を比較してみよう。日本では2016年に「女性活躍推進法」が施行された。この法律は、働きたい女性が個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目指して、常時雇用する労働者が301人以上の事業主に「女性活躍推進に関する情報公表」を義務付けているが<sup>3</sup>、2022年4月1日の「改正女性活躍推進法」の施行からは、常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の事業主もその対象となり、「一般事業主行動計画の策定・公表」に加え、「自社の女性活躍に関する情報の公表」も義務化される<sup>注14</sup>。しかし、届出や公表義務のみで違反罰則規定等はなく目標計画も2～5年の期間と企業の判断に委ねられている。一方、アイスランドでは、2008年からジェンダー平等法にクォーター制度が導入され、政治的意思決定の場や企業の役員の4割を女性にするシステムが導入されている。これまで見てきた通り、アイスランドのジェンダー平等を支えているのは、1.男女平等賃金 2.育児休暇の平等、3.クォーター制度である。アイスランドに倣い、日本においてもこれらの三本柱を今すぐ導入することで女性が活躍できる社会に大きく変わるだろう。ただ、日本の場合には4つ目に女性の意識改革を付け加える必要があるかもしれない。北欧社会と日本における就労に対する女性の意識の違いを表している2018年のグラフを見てみよう<sup>注15</sup>。

アイスランドにおけるジェンダー平等の取り組みと日本の課題(南)

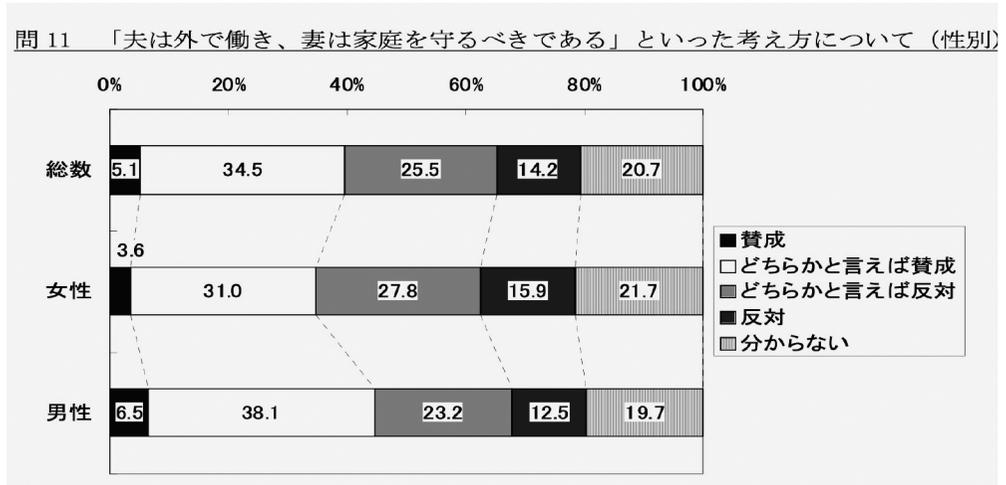


日本女性の年齢階級別労働力率をみると、近年緩やかになってきているもののU字型ではなくM字型カーブを描き続けている。これはアメリカやヨーロッパでも1970年代まで見られた現象であるが、今日ではほとんど見られない。次に子どもの出生年別に見た出産前後の妻の就業変化を表しているグラフ<sup>注16</sup>を見てみよう。



グラフが示しているのは、就業していた女性のうち出産後も継続して働いている割合は53.1%にとどまり、出産退職及び妊娠前からの無職を合わせると、出産後に無職である女性の割合は女性全体の57.5%にもものぼっているという事実である。たしかに、出産後も働き続ける女性のパーセンテージは高くなりつつあるが、出産や育児を機に

離職する女性はいかかわらず多い。こうした背景には何があるのだろうか。次に「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方についての意識調査グラフを見てみよう<sup>注17</sup>。



グラフをみると、全体の約40%が「賛成」もしくは「どちらかといえば賛成」と答えている。これは、性別に基づく固定的役割分担の意識が男性のみならず、女性にも根強く存在し、現行の社会保険制度の適用要件(130万円の壁)や税法上の控除制度(103万円の壁)がこの意識の解消を妨げる原因の一つになっていると考えられるが、パートなどの非正規雇用率をみると、日本に特有とされる「ダグラス・有沢の法則」も関係しているかもしれない。具体的には夫の収入が高いと妻の就労率が低くなり、世帯主の収入と配偶者の就労率の間に負の相関関係があるとする説である。2022年現在では、妻の就業率は全体的に上昇しているが、夫の年収が400万円以上の妻の就業率は低下している。総務省統計局の「労働力調査」によると、2020年の共働き世帯は1240万世帯、専業主婦世帯が571万世帯、女性の約5人に2人が無職である。しかし、少子高齢化、労働生産人口の減少、物価の上昇などの課題が山積している日本では税収不足が起り、2040年には、現在のレベルの福祉や医療体制を維持することは難しくなると言われている。もはや「家にお金が足りているので働く必要がない」あるいは「節約をしさえすればなんとかやりくりできる」時代ではなく、社会の存続そのものが危機にさらされる可能性が高いのであり、そのためには女性の意識の変革が急務である。アイスランドにおける男性の育児休暇取得は家事や育児だけでなく就労の分担が前提であり、賃金格差是正改革は、不平等な環境の中で就労している女性たちから始まったものであった。クオーター制度はそれらの女性たちに育てられた男女によって導入され、

維持されている。つまり、アイスランドの福祉及び男女平等社会は36万人の社会参画の上に成り立っているのである。

## おわりに

女性の活躍を推進することが社会にとってなぜ大事であるのかという質問にカトリン・ヤコブスドットイル首相は次のように答えている。「女性が提供できるリソースを使わないということは、社会にとって損なのです。女性が労働市場に参加していなければ、彼女たちが提供できる多くのもの、その全てを市場は失ってしまいます、言い換えれば、男女が平等に働く環境がなければ、その社会は持っている資源を十分に活かさきれていないということなのです。私は政治家ですが、アイスランド議会の男女比率は比較的良いものです。男女の比率が平等であれば、良い政治的決定を下せると考えていますし、それは経済のためにもなるのです。」<sup>註17</sup>このような考えは「幸福の経済学」—Wellbeing economyと呼ばれるものであり、社会の成功は、経済的な成功ではなく、ライフワークバランスや環境などさまざまな幸福指標に依拠しているという考え方である。経済成長が達成されても、格差社会が広がったり、生活満足度が低かったり、人々が幸福を感じないような社会は成功とはいえないだろう。男女間の平等だけでなく、人口全体の平等も重要である。老後を安心して暮らせる社会や貧困のない社会、子育てしやすい社会とはどんな社会なのかを今一度考えなければならぬ。例えば、日本では「子ども食堂」が4年で15倍以上に増加、全国で5000箇所以上に増えているだけでなく、コロナ禍で職を失い、生活が困窮している大人のための「おとな食堂」も増えている。また、アルバイトを失い、学費や家賃が払えず修学を断念する学生も増加している。前教育科学文化相のカトリン・ヤコブスドットイル首相は、「全ての子どもたちの問題は私たちの問題である」として、未来のビジョンがある社会を作ることが何より大事だとしている。また、男女の意識改革にはジェンダー教育が不可欠である。アイスランドでは高校以上の教育において男女比率が逆転し、現在では男性より女性の方が多く大学に通っているが、最後にアイスランドの教育機関における取り組みを二つ紹介しておきたい。まずは、アイスランド大学がアイスランド企業連盟と連携して毎年発表している「ジェンダーイコリティー賞」である。2021年の発表ではカテゴリー数が増え、平等、多文化主義、ディスアビリティの3つに分けられている。この賞の目的は、男女平等を優先している企業に注目を集めることで、学生のリクルート・アピールを促進するとともに、他の企業にも奨励することで、さらに男女平等を広げていくことにある。二点目は、ダイバーシティ配慮の観点から2021年に

アイスランド大学に設けられたジェンダーニュートラルなトイレの試みである。これは「みんなのトイレ」(*Snyrting allra*)と名付けられている。このように、アイスランドでは、ノンバイナリーなどの多様性を尊重する取り組みを発信する広報活動にも力を入れている<sup>注19</sup>。

【注】

- 1 金沢大学(国際機構)
- 2 <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>
- 3 <https://www.asahi.com/articles/ASN957KZHN8XUTIL05F.html>
- 4 <https://www.jafnretti.is/en/vinummarkadur/equal-pay/equal-pay-certification>
- 5 <https://www.jafnretti.is/en/vinummarkadur/equal-pay/list-of-companies-and-institutions-that-have-an-equal-pay-certification>
- 6 <https://www.government.is/library/01-Ministries/Prime-Ministrers-Office/Gender%20Equality%20Action%20Programme%20for%20the%20period%20of%2020202023.pdf>
- 7 Secrets of Sprakker p.17
- 8 <https://www.tokyo-np.co.jp/article/60615>
- 9 Reid, Eliza. Secrets of the Sprakkar (p.4). Sourcebooks. Kindle 版.
- 10 <https://kvennafri.is/>
- 11 写真, ステッカー共にサイトから転用。 <https://libcom.org/history/iceland-women%E2%80%99s-strike-1975>
- 12 <https://www.nhk.jp/p/gendai/ts/WV5PLY8R43/blog/bl/pkEldmVQ6R/bp/pNmlwAnKW8/>
- 13 Reid, Eliza. Secrets of the Sprakkar (p.117). Sourcebooks. Kindle 版.
- 14 <https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/000968346.pdf>
- 15 [https://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/NFS15\\_reportALL.pdf](https://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/NFS15_reportALL.pdf)
- 16 [https://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/NFS15\\_reportALL.pdf](https://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/NFS15_reportALL.pdf)
- 17 内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」(平成21年)
- 18 <https://www.nhk.jp/p/gendai/ts/WV5PLY8R43/blog/bl/pkEldmVQ6R/bp/pNmlwAnKW8/>
- 19 2009年, ヨハンナ・シングルダルドツティルが世界初の同性愛者の首班, 国内初の女性首相に就任したとき, アイスランドはLGBTQIA+の権利の保護をめぐって国際的な賞賛の的となった。

## Gender Equality Initiatives in Iceland and Challenges in Japan

MINAMI Connie

### Summary

Iceland, which has been ranked number one in The Global Gender Gap Report published by the World Economic Forum for more than 10 years in a row, is known as the country with the smallest gender gap in the world. In order for Japanese society to approach gender equality like Iceland;

- (1) A policy program that promotes improvement in the short term and an index that can confirm the progress should be introduced.
- (2) Simply addressing the cause of inequality on the side of social customs and in relation to men does not lead to a solution to the problem.
- (3) Women must also act with a strong awareness that their social participation plays an important role in improving the community and supporting its survival.

The above points became clear from an analysis of the Icelandic government's policies and social movements to reduce the wage gap between men and women.