

ジェンダー政策

1	概要	1
	(1) ジェンダー不平等指数	1
	(2) ジェンダーギャップ指数	2
2	シンガポールにおける女性の社会進出に関する政策の歴史	3
	(1) 東南アジアの伝統社会における女性	3
	(2) 独立後の女性の社会進出	3
	(3) 少子化に伴う政策転換期	5
3	基本法制度	5
	(1) シンガポール共和国憲法 (1965 年)	5
	(2) 女性憲章 (1961 年)	6
	(3) 雇用法 (1968 年)	6
4	行政組織	6
5	シンガポールにおける女性の社会進出の要因	7
	(1) 能力主義	7
	(2) 外国人家事労働者の受け入れ	10
6	少子化問題と各種施策	11
	(1) ワークライフグラント	12
	(2) 出産休暇及び育児休暇	13
	(3) 父親の育児参加促進	13
	(4) HDB 住宅関連の支援	14
7	今後の課題と展望	14
	(1) 女性の仕事と家庭の二重負担	14
	(2) LGBT	15

1 概要

ジェンダー (gender) とは、生物学的な性別 (sex) に対して、社会的・文化的につくられる性別のことを指す¹。時代の流れとともに、性的役割分担に対する価値観も変化し、ジェンダーによって発生する問題に対し、世界中で様々な取り組みが行われてきた。

日本においては、男女共同参画社会の形成の促進に向け、内閣総理大臣を本部長とする男女共同参画推進本部や大臣・学識経験者で構成する男女共同参画会議の設置のほか、1999年施行の男女共同参画基本法に基づき、男女共同参画基本計画を作成するとともに、2001年には内閣府に男女共同参画局を新設するなど、男女の機会均等や共同参画の推進に取り組んでいる。

なお、日本における「男女共同参画社会」とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」を指している²。

一方、シンガポールにおいては、女性差別撤廃条約³が奨励するジェンダー主流化⁴を推進する独立した国内本部機構⁵を持たず、女性のための国家計画も策定せず、憲法にも性差別を禁止する条項もないが⁶、指数から見た世界の中の位置づけでは、日本を上回っていることから、その理由や背景等について述べていきたい。

(1) ジェンダー不平等指数

国連開発計画 (United Nations Development Programme : UNDP) が毎年発表する「ジェンダー不平等指数」 (Gender Inequality Index : GII) というものがあり、これは男女格差を表す指数で、①性と生殖に関する健康分野 (⑦妊産婦死亡率、④15歳～19歳の若年女性 1,000人あたりの出産数)、②エンパワーメント (⑤国会議員女性割合、⑥中等教育以上の教育を受けた人の男女別の割合)、③労働市場分野 (⑧男女別の労働力率) の3分野・5指標を用いて男女間の不平等を測定するものである。

¹ 国際協力機構 (JICA) ウェブサイト

https://www.jica.go.jp/nantokashinakya/gender/gender_episode_01.html

² 男女共同参画社会基本法第2条

³ 男女の完全な平等の達成に貢献することを目的とし、女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とした条約。具体的には、「女子に対する差別」を定義し、締約国に対し、政治的及び公的活動、並びに経済的及び社会的活動における差別の撤廃のために適当な措置をとることを求めている。本条約は、1979年の第34回国連総会において採択され、1981年に発効した。日本は1985年に批准、シンガポールは1995年に批准した。

⁴ すべての開発政策、施策、及び事業の計画、実施、モニタリング、評価の各段階で、ジェンダー視点に立った上で開発課題やニーズ、インパクトを明確にしていくプロセスのことであり、ジェンダー平等を達成するために必要な手段であると認識されている。

⁵ ジェンダー平等に関する直接の政策立案・調整機関。形態は、女性省などの省庁の他、行政機関や議会内の委員会、オンブズマン、大統領付きのアドバイザーなど国によって異なる。

⁶ 田村慶子『シンガポールの取組の特徴と日本への示唆』(内閣府男女共同参画局、2018) p.138
<https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sekkyoku/pdf/h20shogaikoku/sec4-2.pdf>

シンガポールのジェンダー不平等指数について、2019年は189カ国中9位⁷(日本は19位)と、男女の不平等が小さく、女性の社会進出が進んでいるとされている。この背景として、①能力主義、②外国人家事労働者の受入れ、③家族計画などの要因があげられる。

図表1 ジェンダー不平等指数

順位	国名
1	ノルウェー
2	スイス
3	アイルランド
⋮	
9	シンガポール
⋮	
19	日本

出典：国連開発計画ウェブサイトを基にクレアシンガポール事務所作成

(2) ジェンダーギャップ指数

一方で、男女格差を測る指数として、世界経済フォーラム⁸が毎年12月に発表する「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数」もある。この指数は、①経済活動への参加状況とその機会、②政治への関与、③教育の到達度合、④健康と寿命の4分野のデータから算定され、2020年に、シンガポールは153カ国中54位(日本は121位)、ASEANでは3位⁹だった¹⁰。

項目別にみると、シンガポールは「経済」で世界平均を上回ったが、「教育」と「健康」は平均、「政治」では平均を下回った。特に評価が高かった分野は経済参加・機会世界20位、賃金平等度と推定収入はそれぞれ7位、9位となっている。

⁷ 国連開発計画 “Human Development Indices and Indicators: 2019 Statistical Update” p.34
<http://hdr.undp.org/en/content/human-development-report-2019>

⁸ 世界の政財界首脳が集う「ダボス会議」を主催するスイスのシンクタンク

⁹ ASEANにおける1位はフィリピン、2位はラオス

¹⁰ 世界経済フォーラム “Global Gender Gap Report 2020” p.9
<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2020>

図表2 ジェンダーギャップ指数

順位	国名
1	アイスランド
2	ノルウェー
3	フィンランド
⋮	
54	シンガポール
⋮	
121	日本

出典：世界経済フォーラムウェブサイトを基にクレアシンガポール事務所作成

2 シンガポールにおける女性の社会進出に関する政策の歴史

(1) 東南アジアの伝統社会における女性

東南アジア全体として、その伝統社会では、東アジアや南アジアに比べて、女性の経済的地位は高かったとされている。その要因としては、東南アジアにおける多くの家族が、共同体的な親族集団ではなく、父母と子だけで形成されるような少人数の家族形態であったことや、当時は人口が少なかったため、土地よりも労働力が重視されたことなどから、「女性も外で働いて当然」という社会通念が形成され、その結果、高い経済的地位を得ていたと考えられる。ただ、このような相対的な経済的地位の高さは、政治的・社会的地位には反映されていなかったとされている¹¹。

(2) 独立後の女性の社会進出

シンガポールにおいて、政治的・社会的側面も含めた女性の社会進出は、1965年の独立直後から始まった。その理由としては、マレーシアから分離・独立を余儀なくされたシンガポールにとって、女性も含めた人材は貴重な資源であったからである。

シンガポールは、女性の社会進出に向けて、女性への教育を積極的に推進した。この姿勢は、1975年に国際婦人年を記念して開催された全国労働組合評議会主催のセミナーにおけるリー・クアンユー元首相の「女性であるという理由で人口の半分を教育せず、また、活用しない社会に未来はない。(略)我々はシンガポール女性に教育を与え、その能力を十分に活用する」¹²という発言からも窺える。

こうした中で、初等・中等教育の拡充と女性の入学奨励によって、1956年には初等・中等教育機関で学ぶ女子の児童・生徒が30%に満たなかったものが、1977年には47%となり、

¹¹ 田村慶子『東南アジアにおけるジェンダー問題の発生と展開』（ジェトロアジア経済研究所、2018）p.45
https://www.ide.go.jp/library/Japanese/Publish/Download/Report/2017/pdf/2017_2_20_001_ch04.pdf

¹² 田村慶子『シンガポールの取組の特徴と日本への示唆』（内閣府男女共同参画局、2018）p.140
<https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sekkyoku/pdf/h20shogaikoku/sec4-2.pdf>

1990年には男女半数ずつとなったとされるなど¹³、教育面における女性の社会進出が促進されていった。

次に労働について見ると、シンガポールでは、1968年に制定された雇用法¹⁴で、出産休暇中の女性労働者への解雇予告の禁止や¹⁵、出産直後4週間以内の女性の雇用を禁止する¹⁶など、女性が働きやすい環境の整備を進め、独立間もない1966年には25.3%¹⁷であった女性全体の労働力化率が、2018年には約60%となった¹⁸。

また、1978年には「外国人メイド計画（Foreign Maid Scheme）」の策定によって、外国人家事労働者が増加し、夫婦が共働きしやすくなるなど、女性の更なる戸外労働が促進されることとなった。

図表3 女性の社会進出に関する政策の歴史

西 暦	歴 史
1961	女性憲章の制定
1965	シンガポール憲法制定（シンガポール独立）
1966	2人っ子政策の実施
1968	雇用法の制定（Employment Act）
1978	外国人メイド政策開始
1995	国連の女性差別撤廃条約を批准
2000	フレックス勤務制の導入（公的機関）
2001	児童育成共同貯蓄法の制定
2004	Wow！基金の導入（2013年にWork-Life Grant（ワークライフ助成金）に変更）
2008	出産休暇の期間を16週間に延長
2014	多様性行動委員会（DAC）の設立
2017	男性の育児休暇を2週間に延長

※ Wow!基金:ワークライフバランスを図ることができる職場環境構築のための企業に対する補助金

出典：クレアシンガポール事務所「シンガポールの政策（ジェンダー政策編）」¹⁹

¹³ 田村慶子『シンガポールの取組の特徴と日本への示唆』（内閣府男女共同参画局、2018）p.140
<https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sekkyoku/pdf/h20shogaikoku/sec4-2.pdf>

¹⁴ シンガポール法令集ウェブサイト
<https://sso.agc.gov.sg/Act/EmA1968>

¹⁵ 雇用法 81 条

¹⁶ 雇用法 82 条

¹⁷ 田村慶子『シンガポールの取組の特徴と日本への示唆』（内閣府男女共同参画局、2018）p.141
<https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sekkyoku/pdf/h20shogaikoku/sec4-2.pdf>

¹⁸ シンガポール統計局“STATISTICS SINGAPORE”（p.64）
https://www.singstat.gov.sg/-/media/files/publications/reference/yearbook_2019/yos2019.pdf

¹⁹ （一財）自治体国際化協会シンガポール事務所『シンガポールの政策（ジェンダー政策編）2020年7月』p.4
http://www.clair.org.sg/j/wp-content/uploads/2020/08/19_Gender.pdf

(3) 少子化に伴う政策転換期

シンガポールでは、女性の社会進出は順調に進んでいったが、1980年代半ば頃から出生数の減少に伴い、政府は女性の出産奨励、夫婦が育児と仕事の両立を可能とする方向に政策を転換していく。

まず、1983年にシンガポールは高学歴女性に多産を奨励するという政策を打ち出した。これは高学歴女性の子供は遺伝的に優秀であるという考えに基づき進められたものであるが、女性を中心に反対の声が上がり、「行動と研究のための女性協会 (AWARE)」という団体が結成され、政策の再考を求めたことなどから、1985年に廃止された²⁰。

その後、1987年に、新しいスローガン「経済的に可能なら、三人以上の子どもを持つ (Have Three or More, If You can Afford It.)」を打ち出し²¹、2001年には、通称「ベビーボーナス法」と呼ばれる少子化対策を目的とした児童育成共同貯蓄法が制定され、児童育成共同貯蓄制度²²の導入、出産休暇、育児休暇等が規定された²³。

また、政府負担による父親の育児休暇制度が、2013年の児童育成共同貯蓄法改正によって初めて導入された。2016年の改正では、それまで対象に含まれていなかった未婚の親の子供が初めて児童育成共同貯蓄制度の支給対象となっている²⁴。

3 基本法制度

(1) シンガポール共和国憲法 (1965年)

シンガポール憲法 12条 1項には、「何人も法の下に平等であり、平等に保護される」と明記され、さらに同条 2項には「当該憲法が明記する場合を除き、法の下において、あるいは公務における任命や雇用において、あるいは財産の獲得・維持・処分または商業、事業、専門的事業、職業や雇用の創設又は営みに関連する法の執行において、シンガポール国民に対し、宗教、人種あるいは出生地に基づく差別を禁止する」と規定されている。

しかしながら、憲法においては、宗教、人種、出自などに基づく差別を禁止しているものの、性別による差別の禁止は言及されていない²⁵。

²⁰ 田村慶子『東南アジアにおけるジェンダー問題の発生と展開』（ジェトロアジア経済研究所、2018）p.55

https://www.ide.go.jp/library/Japanese/Publish/Download/Report/2017/pdf/2017_2_20_001_ch04.pdf

²¹ 内閣府『平成 20 年度 アジア地域（韓国、シンガポール、日本）における少子化社会対策の比較調査研究報告書 全体版』（内閣府、2008）p.54

https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/cyousa20/hikaku/mokuji_pdf.html

²² 親が子供名義の当制度専用口座に貯金すると、政府が同額を上乗せして親へ支払うもの。

²³ 内閣府男女共同参画局『第 4 章 シンガポール』（内閣府、2018）p.109

<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sekkyoku/pdf/h20shogaikoku/sec4-1-1.pdf>

²⁴ 光成歩『シンガポール 児童育成共同貯蓄法の改正』（国立国会図書館、2016）

<https://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/10133189>

²⁵ 内閣府男女共同参画局『第 4 章 シンガポール』（内閣府、2018）p.108

<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sekkyoku/pdf/h20shogaikoku/sec4-1-1.pdf>

(2) 女性憲章 (1961 年)

女性憲章とは、1961年に制定された既婚女性の権利を保障する法律で、全12部186条で構成されている。多妻婚を禁止し、婚姻における女性の権利を定め、男女対等な権利を基礎とした婚姻関係を築くよう規定されている。

制定の背景には、シンガポールはもともと男性の移民労働者が多かったが、1950年代に人口構成が男女同数に近づいてきたため、与党・人民行動党が女性票の獲得を重視したことがあると言われている。

同憲章は、①イスラム教徒以外には一夫一妻制度を義務付け、重婚や幼児婚は禁止、②夫と妻はすべての事柄において平等な権利と義務を持つ、ただし夫のみが配偶者の生活を維持する義務を持つ、③女性は婚姻によって法的権利と義務を失うことはなく、結婚前の姓を自由に使用することができるなど、当時の東南アジアでは画期的で、また欧米における女性関係の法令に比べても極めて進歩的なものと評価されている²⁶。

なお、1996年には、家庭内暴力からの保護や夫婦の財産分野権利に関する条項が新たに追加されている²⁷。

(3) 雇用法 (1968 年)

雇用法は、賃金や労働時間、出産・育児休暇など、雇用に関する基本的事項を定めるもので、全16部140条で構成され、第9部には出産休暇や育児休暇に関する条項が盛り込まれている。また、第14部では、あらゆる種類の差別に基づく解雇に関して紛争解決の申し立てを行う権利についても定めている²⁸。

4 行政組織

シンガポールのジェンダー政策は社会・家庭開発省 (Ministry of Social and Family Development : MSF) の女性開発・国際関係課 (Woman Development and International Relations Division) が担当している。

同課は、女性差別撤廃条約等に関して、複数の省庁や民間の女性団体等の機関から成る省庁間委員会 (Inter-Ministry Committee : IMC) と連携し、シンガポール政府の方針を検討している²⁹。ジェンダー問題は分野横断的であるため、例えば、内務省 (Ministry of Home Affairs : MHA) は治安維持を所管していることから、家庭内暴力や売春を所管し、人材開発

²⁶ 田村慶子『東南アジアにおけるジェンダー問題の発生と展開』(ジェトロアジア経済研究所、2018) p.50

https://www.ide.go.jp/library/Japanese/Publish/Download/Report/2017/pdf/2017_2_20_001_ch04.pdf

²⁷ 内閣府男女共同参画局『第4章 シンガポール』(内閣府、2018) p.108)

<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sekkyoku/pdf/h20shogaikoku/sec4-1-1.pdf>

²⁸ 内閣府男女共同参画局『第4章 シンガポール』(内閣府、2018) p.109

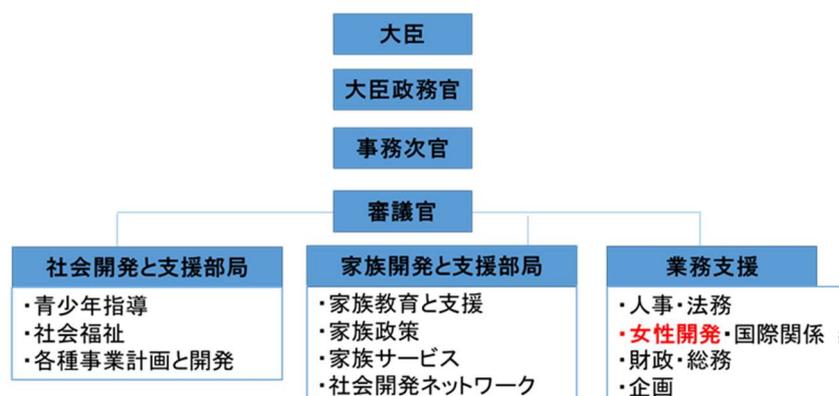
<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sekkyoku/pdf/h20shogaikoku/sec4-1-1.pdf>

²⁹ シンガポール社会・家庭開発省ウェブサイト

<https://www.msf.gov.sg/about-MSF/our-people/Divisions-at-MSF/Social-Development-and-Support/Pages/Office-for-Womens-Development.aspx>

省は職場における男女格差の解消を担当している³⁰。

図表4 社会・家庭開発省組織図



出典：シンガポール社会・家庭開発省 “Organisation Chart”³¹

5 シンガポールにおける女性の社会進出の要因

シンガポールで女性の社会進出が進んでいる要因として、①徹底した能力主義、②外国人家事労働者の受入れ等が挙げられることから、その状況を紹介したい。

(1) 能力主義

1965年の独立時、資源もなく土地も狭いシンガポールは、限られた人的資源を最大限活用するため、社会的地位向上の機会を全ての人に平等に与えられ、個人はその能力に応じてチャンスが与えられるべきとして、能力主義の方針が確立している。

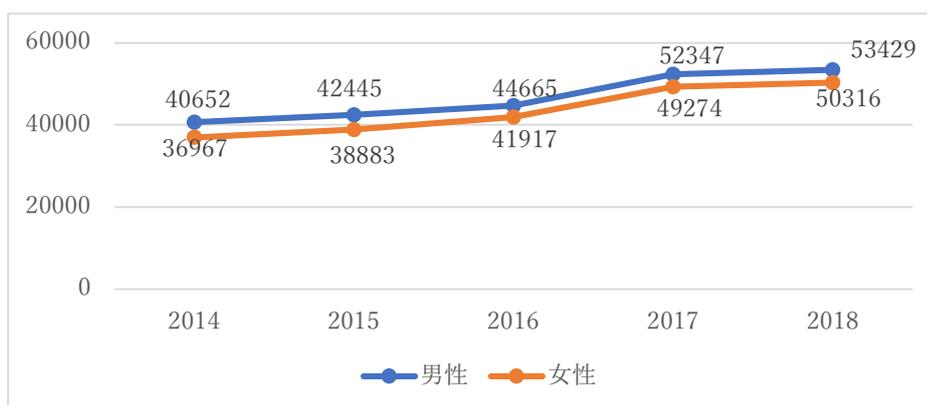
ア 女性の大学進学

能力主義の下、女性への教育も奨励され、図表5のとおり、大学進学における女性入学者の数は男性の進学と同様に伸びている。

³⁰ 内閣府男女共同参画局『第4章 シンガポール』（内閣府、2018）p.110
<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sekkyoku/pdf/h20shogaikoku/sec4-1-1.pdf>

³¹ シンガポール社会・家庭開発省ウェブサイト
<https://www.msf.gov.sg/about-MSF/our-people/Pages/Organisation-Chart.aspx>

図表5 シンガポールの大学進学における女性の人数



出典：シンガポール統計局 “Yearbook of Statistics Singapore, 2019”³²

イ 男女の賃金格差

労働の面、特に正規雇用者の男女間の賃金格差から見ると、別表6のとおり、男性を100とした場合、日本では女性74.2となっているのに対し、シンガポールでは女性90.8となっているところ、少なくとも日本との比較では、シンガポールの男女の賃金格差は小さいと言える。

図表6 フルタイム就業者の男女の賃金格差の比較³³

国名	男女間賃金格差 (男=100)	平均月額 (女性)	平均月額 (男性)
シンガポール	90.8%	S \$ 4,027 (≒322.2千円)	S \$ 4,437 (≒355.0千円)
日本	74.2%	251.0千円	338.0千円

出典：シンガポール社会・家庭開発省³⁴、厚生労働省ウェブサイト³⁵

ウ 女性のリーダーシップ

女性のリーダーシップについて見てみると、図表7のとおり、シンガポールは日本に比べ進んでいることが分かる。

³² シンガポール統計局ウェブサイト

https://www.singstat.gov.sg/-/media/files/publications/reference/yearbook_2019/yos2019.pdf

³³ S\$ 1 = 80 円で換算

³⁴ シンガポール社会・家庭開発省ウェブサイト

<https://www.msf.gov.sg/research-and-data/Research-and-Statistics/Pages/Labour-Force-and-the-Economy-Median-Gross-Monthly-Income-and-Gender-Wage-Gap.aspx>

³⁵ 厚生労働省『令和元年賃金構造基本統計調査』

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2019/dl/02.pdf>

図表7 女性のリーダーシップ度

	職 務	人 数	比 率	日 本
政治	国会議員	24人 (101人中)	23.8%	9.9%衆議院 22.9%参議院 (2019年12月現在)
行政	事務次官	5人 (21人中)	23.8%	5.2% (本省課室長相当職以上の国家公務員) (2019年7月現在)
司法	裁判官 (最高裁判所)	7人 (25人中)	28.0%	22.2% (2019年12月現在)
	裁判官 (下級裁判所)	39人 (84人中)	46.4%	

出典：シンガポール社会・家庭開発省³⁶

一方で、例えば、図表8のとおり、シンガポールにおける女性取締役の比率は、日本に比べて高いものの、世界的には高水準とは言い難く、女性のリーダーシップにおける課題の一つとなっている。

そこで、シンガポールは女性取締役の増加が、国際社会におけるプレゼンス向上と、経済発展に必要と考え、2014年8月に多様性行動委員会³⁷（Diversity Action Committee:DAC）を設置し、この課題に取り組んできた。その結果、2014年8月から2018年12月までの間に、トップ100の上場企業の実業取締役会の女性の比率を7.5%から15.2%まで倍増させた³⁸。

その後、2019年1月に、多様性行動委員会の後継として、社会・家庭開発省によって設立された経営陣多様性協議会（Council For Board Diversity:CBD）では、取締役会の男女の割合を均等にするという長期目標と、全ての上場企業において女性取締役の割合を2025年までに25%、2030年までに30%にするという数値目標を掲げている³⁹。

なお、経営陣多様性協議会によると、2019年度末の女性取締役女性の比率は、シンガポール証券取引所（SGX）の主要な上場企業100社で16.2%となり、昨年度に比べ1%上昇し

³⁶ シンガポール社会・家庭開発省ウェブサイト

国会議員：<https://www.msf.gov.sg/research-and-data/Research-and-Statistics/Pages/Decision-Making-Positions-Members-of-Parliament.aspx>

行政管理職：<https://www.msf.gov.sg/research-and-data/Research-and-Statistics/Pages/Decision-Making-Positions-Permanent-Secretaries-in-Civil-Service.aspx>

裁判官（地方）：<https://www.msf.gov.sg/research-and-data/Research-and-Statistics/Pages/Decision-Making%20Positions-Judicial-Officers-State-Courts.aspx>

最高裁判所：<https://www.msf.gov.sg/research-and-data/Research-and-Statistics/Pages/Decision-Making-Positions-Judges-Judicial-Officers-Supreme-Court.aspx>

³⁷ シンガポール初の女性大統領であるハリマ・ヤコブ大統領は、多様性行動委員会の設立以来顧問を務めていた

³⁸ 経営陣多様性協議会ウェブサイト

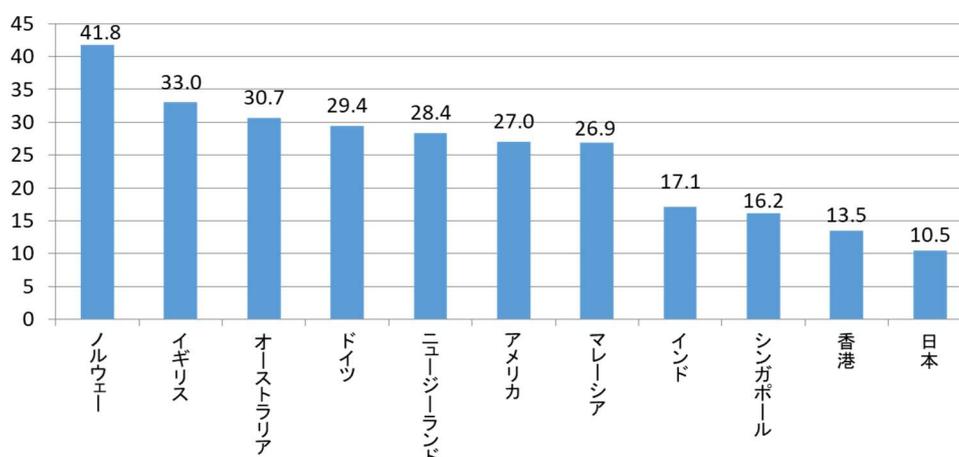
https://www.councilforboarddiversity.sg/about/council-for-board-diversity/#cbd_story

³⁹ SankeiBiz（29 October 2019）

<https://www.sankeibiz.jp/macro/news/191029/mcb1910290500003-n1.htm>

たと報告した⁴⁰。

図表 8 各国上場企業における女性取締役比率（2019年）



出典：経営陣多様性協議会ウェブサイト⁴¹

（2）外国人家事労働者の受け入れ

シンガポール政府は、女性の労働人口を増やすことを目的に、1978年に「外国人メイド計画（Foreign Maid Scheme）」を策定し、働く女性の代わりに家事や育児を担うため、外国人家事労働者許可を拡大した。

外国人家事労働者の数は、図表9のとおり、1978年時点で約5,000人だったものが、10年後の1988年には8倍の40,000人に急増し、2010年以降は緩やかになってはいるものの、それでも年々増え続けており、2019年には全世帯（1,372,400世帯）の約18%に相当する261,800人となっている。

なお、家族主義が強いシンガポールでは、家庭で高齢者の介護を行うのが一般的であり、その手助けのために外国人家事労働者が住み込みで雇われることも多い⁴²。

⁴⁰ THE BUSINESS TIMES（18 March 2020）

<https://www.businesstimes.com.sg/companies-markets/smaller-increase-in-female-directors-at-singapores-top-100-firms-last-year>

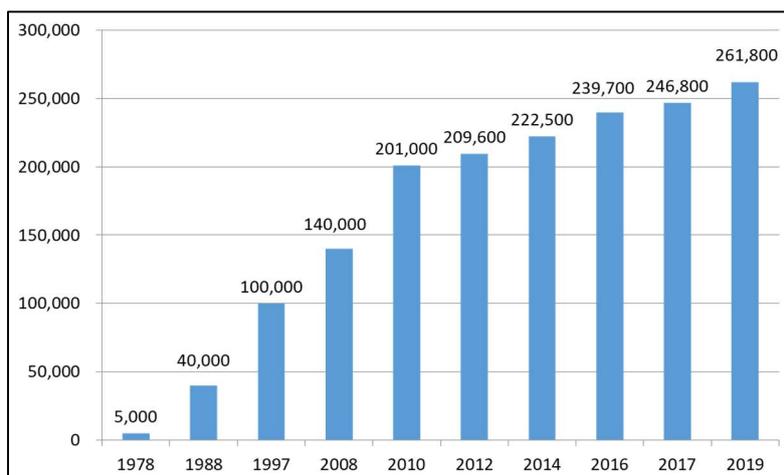
⁴¹ 経営陣多様性協議会ウェブサイト

<https://www.councilforboarddiversity.sg/statistics/as-at-dec-2019/>

⁴² 岩崎薫『第8章 シンガポールの外国人労働者受け入れ策-徹底した政策の効果と問題-』（日本総研、2018）p.128

<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/jrreview/pdf/11437.pdf>

図表9 シンガポールにおける外国人家事労働者数の推移



出典：シンガポール人材開発省ウェブサイト⁴³

6 少子化問題と各種施策

一時期は、「2人っ子政策」のように、出産抑制を行ったこともあるシンガポールであるが、女性の社会進出が進んだこともあり、1970年代後半から出生率が急激に低下した。

図表10のとおり、1960年には5.76であった合計特殊出生率が、1977年以降、同国の人口置換水準である2.10を上回ることなく推移しており⁴⁴、2019年の合計特殊出生率は日本が1.36であるのに対し、シンガポールが1.14と低迷し、少子化が大きな問題として取り上げられている日本よりもさらに低い数値となっている。

こうした少子化傾向は労働力不足にも拍車をかけており、経済発展が続くシンガポールの労働力不足は1990年代に深刻化し、外国人への依存を高めることになった⁴⁵。

このような中で、2010年以降、シンガポール政府は外国人労働への過度な依存を避けるため、外国人受入を抑制する方向に転じるとともに、国内労働力の有効活用を積極的に奨励するようになり、女性も労働の担い手として更に重用されるようになった。

そこで、性別に関係なく仕事と家庭の調和を取るという方針のもと、ワーク・ライフ・バランスや育児支援に関連した政策を実施することになったが、これらはジェンダーにも大きく関わるため、以下のとおり、特色のある主な取組を紹介する。

d

⁴³ シンガポール人材開発省ウェブサイト

<http://www.mom.gov.sg/documents-and-publications/#/?page=1&q=&facet=category&category=Statistics>

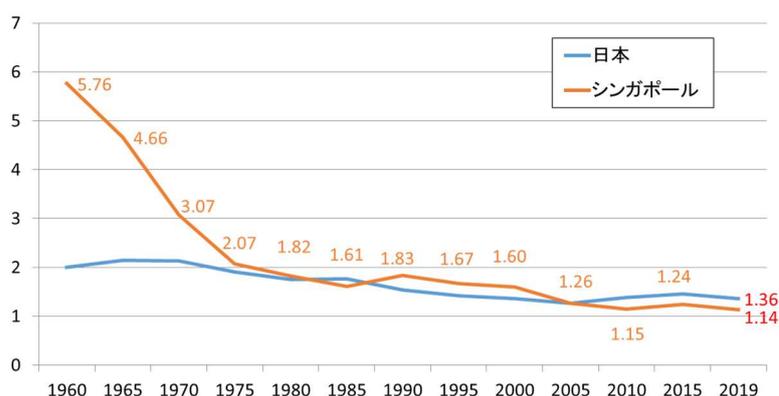
⁴⁴ 千葉銀行『アセアン・レポート 2019年2月号』p.2

https://www.chibabank.co.jp/hojin/other_service/market/backnumber/

⁴⁵ 内閣府男女共同参画局ウェブサイト・田村慶子『シンガポールの取組の特徴と日本への示唆』（内閣府男女共同参画局、2018）p.143

https://nsearch.cao.go.jp/cao/search.x?q=%E3%82%B7%E3%83%B3%E3%82%AC%E3%83%9D%E3%83%BC%E3%83%AB%E3%81%AE%E5%8F%96%E7%B5%84%E3%81%AE%E7%89%B9%E5%BE%B4%E3%81%A8%E6%97%A5%E6%9C%AC%E3%81%B8%E3%81%AE%E7%A4%BA%E5%94%86&x=0&y=0&mode_ja_gender=ja_gender&page=1&ie=UTF-8&tmpl=ja

図表 10 合計特殊出生率



出典：シンガポール統計局⁴⁶，厚生労働省ウェブサイト⁴⁷

(1) ワークライフグラント (Work-Life Grant)

ワークライフグラント⁴⁸は2004年8月に、柔軟な仕事形態、休暇と福利厚生の充実、従業員支援制度等を実現・充実させるために創設された助成制度である⁴⁹。具体的には、職場へのワーク・ライフ・バランス対策の導入を雇用者に促すために、組織に支給される助成金であり、2つの要素から構成されている。

ア ジョブシェアリングインセンティブ

専門職、管理職、総合職や技術職に当たる「Professional, Managerial, Executive and Technical : PMET」⁵¹レベルの従業員のジョブシェアリング⁵²を奨励することで、組織全体で同制度の促進につなげるための助成金。従業員1人当たり年間 S\$3,500、1組織当たり2年間で最大 S\$35,000⁵³の助成金を受けることができる。

⁴⁶ シンガポール統計局ウェブサイト

<https://www.tablebuilder.singstat.gov.sg/publicfacing/createDataTable.action?refId=13273>

⁴⁷ 厚生労働省ウェブサイト

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai19/index.html>

⁴⁸ 2013年まではWow基金という名称。

⁴⁹ 合田美穂『シンガポールにおける働く女性と子育ての問題』(2015) p.3

<https://www.blog.crn.or.jp/report/02/201.html>

⁵¹ (独)日本貿易振興機構(JETRO)ウェブサイト

https://www.jetro.go.jp/world/asia/sg/invest_05.html

⁵² 通常、フルタイム勤務者1人で担当する職務(ポスト)を2人以上が組になって分担し、評価・処遇もセットで受ける働き方。

⁵³ シンガポール人材開発省ウェブサイト

<https://www.mom.gov.sg/employment-practices/good-work-practices/work-life-grant#job-sharing-incentive>

イ FWA (Flexible Work Arrangements) インセンティブ

柔軟な勤務形態（フレックスタイム、フレックスプレイス、フレックスロード⁵⁵）を導入する組織に対し、インセンティブとして助成されるもので、従業員 1 人当たり年間 S\$2,000、1 組織当たり最大 S\$70,000 となっている⁵⁶。

(2) 出産休暇及び育児休暇

ア 出産休暇

出産休暇⁵⁷については、雇用法及び児童育成共同貯蓄法によって規定され、雇用法では、初産又は 2 回目の出産で、出産日以前の労働期間が 90 日以上の場合、産前 4 週間及び産後 8 週間、計 12 週間の出産休暇が認められている。12 週間のうち 8 週間は有給で、出産休暇中の解雇は禁止されている。

また、出生した時点で子の国籍がシンガポールであれば、児童育成共同貯蓄法が適用され、産前 4 週間及び産後 12 週間、計 16 週間の出産休暇が認められることにより、全期間が有給となり、雇用法より手厚い保護が適用される。

イ 育児休暇

育児休暇⁵⁸については、雇用法及び児童育成共同貯蓄法によって規定され、雇用法によると、3 か月以上の労働期間があり、7 歳未満の子を持つ場合、1 年につき 2 日の育児有給休暇が認められている。

また、シンガポール国籍を持つ子の場合、児童育成共同貯蓄法が適用されることとなり、1 年につき最大 6 日の育児有給休暇が認められ、雇用法より手厚い保護が適用される。

なお、2017 年 1 月からは、もともと 1 週間であった父親の育児有給休暇が最大で 2 週間取得できることとなったほか、同年 7 月からは、母親の出産休暇を最大 4 週間まで父親の育児休暇に振り替えることができるようになった。有給に係る経費は政府が企業に補助金を出し、自営業者も同様に補助金を得ることができる⁵⁹。

(3) 父親の育児参加促進

父親が子供たちにとってより良いお手本となることを目的として、2000 年に設立された

⁵⁵ パートタイムやジョブシェアリングを指す

⁵⁶ シンガポール人材開発省ウェブサイト

<https://www.mom.gov.sg/employment-practices/good-work-practices/work-life-grant#job-sharing-incentive>

⁵⁷ 厚生労働省『2016 年 海外情勢報告』p.435

<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/17/>

⁵⁸ 厚生労働省『2016 年 海外情勢報告』p.435,438

<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/17/>

⁵⁹ シンガポール人材開発省ウェブサイト

<https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/paternity-leave#:~:text=For%20fathers%20of%20citizen%20children,at%20%242%2C500%2C%20including%20CPF%20contributions.&text=2%20weeks%20GPPL.&text=Take%20%20continuous%20weeks%20within,the%20birth%20of%20the%20child.>

団体である「Center for fathering」が、2009年にシンガポールの全国的な父親運動である「Dads for Life」を立ち上げ、父親が子供たちの生活に良い影響を与えることを目指し活動を行っている。

具体的には、複数の小中学校と協力して父親グループを形成し、父子の絆を深めるプログラムを実施するほか、父親が交流、学習するワークショップが開催されている⁶⁰。

(4) HDB 住宅関連の支援

国民の約8割が居住する HDB 住宅⁶¹についても、少子化に関連して、以下のような特色ある取組が行われている。

ア HDB 住宅当選確率の優遇

既婚の子が父母と同居又は父母の近隣の住宅を購入申請する場合、父母による育児支援、将来的な父母の介護といった観点から、「抽選による HDB 住宅購入計画」および「HDB 住宅予約購入計画」の下で、他の申請者の倍の当選確率を与えられる。

イ 小型 HDB 計画

高齢の国民が子の住宅の近隣にある小型の HDB に居住することができる制度⁶²、本来これは高齢化対策であるが、働く母親に対する支援として、祖父母の子育て参加も期待されている。

7 今後の課題と展望

ここまでジェンダーを取り巻く状況や政策について述べてきたが、ここからは今後の課題に加えて、LGBT に関して最近取りざたされている問題点について取り上げたい。

(1) 女性の仕事と家庭の二重負担

シンガポールにおいても、女性は仕事と家庭の両立を求められる傾向にあるが、低所得世帯では外国人家事労働者を雇えない場合もあるほか、出産後はフルタイム勤務で復帰することが基本ではあるものの、幼少期からのエリート選抜教育のため、子供が小学校に入学し試験の時期を迎えると、育児のために仕事を辞める女性もいるなど、女性の社会進出を制限する性的役割分担意識が根強いとされている。

シンガポール国立大学の調査によると、両親ともフルタイムで働いている場合でも、父親に比べ、母親は平日に2倍の時間を子供と過ごしており、母親は父親よりも育児の負担が大

⁶⁰ Dads for Life ウェブサイト

<https://dadsforlife.sg/>

⁶¹ 国家開発省傘下の法定機関である住宅開発庁（Housing & Development Board : HDB）により建設されるシンガポールの公共住宅は、その機関名に因んで HDB 住宅と呼ばれている。

⁶² 合田美穂『シンガポールにおける働く女性と子育ての問題』（2015）p.109

<https://www.blog.crn.or.jp/report/02/201.html>

きいことが明らかになった⁶³。

しかし、新型コロナウイルス感染症の影響によって、多くの親が在宅勤務となったことから、父親が育児や家事に参加する機会が増え、結果的により大きな父親の責任感が形成されることを、専門家は期待している⁶⁴。

(2) LGBT

近年、世界的に LGBT という「性の多様性」の概念が取り上げられることが増えてきた。2010 年には国連事務総長が LGBT に関する演説を行い、世界各国での同性愛の犯罪指定解除や、LGBT の人々に対する暴力や差別に取り組む措置を求めているが、その対応は国によって様々で、LGBT へ配慮した制度を導入した国もある一方で、差別が続く国もある⁶⁵。

こうした中、シンガポールでも、近年注目すべき動きがあるので紹介する。

ア 「刑法 377A 節」問題

シンガポールでは刑法 377A 節⁶⁶によって男性の同性愛行為は違法とされている。また、女性憲章でも同性婚を禁止しているが、1996 年から法的に性別を変更したトランスジェンダーの者ともう一方の性別の人との婚姻は 1996 年より認められている⁶⁷。

しかしながら、トランスジェンダーの者が望む性別を法的に認知されるためには、性別適合手術を受けた上で、パスポートや身分証明証などあらゆる証明書の修正を要するという高いハードルがある。

こうした中で、刑法 377A 節の違憲性を訴える訴訟が提起されたが、2020 年 3 月、高等裁判所は同法が平等や表現の自由に関する憲法の規定に反するとは言えないとの判断を下し、訴えを退けるとともに、「国民感情や信仰を表しており、重要なもの」との見解も示した⁶⁸。

なお、「刑法 377A 節」問題について、リー・シェンロン首相は、2017 年 3 月の BBC のインタビューで、「シンガポール社会はこの問題に対し、あまりリベラルではない」とし、「もし国民投票を行えば国民の大半が維持を望むだろう」と述べた。更に、2019 年 5 月にシンガポール国立大リー・クアンユー公共政策大学院政策研究所が発表した調査でも、同性愛行為が「誤りでない」との回答が 20%強に止まるなど、シンガポールの LGBT 問題に

⁶³ THE STRAITS TIMES (22 June 2020)

<https://www.straitstimes.com/singapore/women-take-on-more-childcare-even-when-in-full-time-work-poll>

⁶⁴ THE STRAITS TIMES (22 June 2020)

<https://www.straitstimes.com/singapore/women-take-on-more-childcare-even-when-in-full-time-work-poll>

⁶⁵ gooddo (11 November 2020)

https://gooddo.jp/magazine/gender_equality/lgbt_gender/

⁶⁶ 刑法 377A 節

<https://sso.agc.gov.sg/Act/PC1871?ProvIds=pr377A->

⁶⁷ ヒューライツ大阪ウェブサイト

<https://www.hurights.or.jp/archives/newsletter/section3/2010/07/post-108.html>

⁶⁸ 時事通信社『時事速報』(31 March 2020) p.5

対する保守性が改めて浮き彫りになった⁶⁹。

イ ピンクドット

2009年、LGBTの権利や差別解消に向けた法制化を訴えていくためのピンクドットというイベントがシンガポールで発足した⁷⁰。

ピンクドットは、性的指向に関わらず「愛する自由」を支援し、LGBTが一般社会に受容されることを目指すシンガポールで唯一のLGBT支援イベントで⁷¹、毎年5月～7月のいずれかの土曜日に、中心部にあるホンリムパークで開催されている。

2009年の参加者は約1000人であったが、2019年は2万人にも達し⁷²、2019年にはリー・シェンロン首相の弟であるリー・シェンヤン氏が家族で出席し、話題となった⁷³。

このように、シンガポールでも、意識は徐々に変わりつつあるように感じられるが、2020年7月に行われた総選挙では、同性愛者の権利に関してはどの党も立場を明確にしないなど、LGBTに対する保守的な姿勢が大きく変化するには、長い時間を要すると見込まれる⁷⁴。

冒頭で述べたように、ジェンダーに対する概念は時とともに変化していくものであるが、シンガポールでは、掲げた目標を達成するために新しい政策を次々と実行し、問題が発生すればその都度、軌道修正してきた歴史がある。多民族、多宗教国家として、「性の多様性」も認められ、誰もが暮らしやすい国家となることを願う。

⁶⁹ 時事通信社『時事速報』（31 March 2020） p.5

⁷⁰ Global News View（28 December 2019）

<https://globalnewsview.org/archives/11069>

⁷¹ ヒューライツ大阪ウェブサイト

<https://www.hurights.or.jp/archives/newsletter/section3/2010/07/post-108.html>

⁷² Global News View（28 December 2019）

<https://globalnewsview.org/archives/11069>

⁷³ mothership（29 June 2019）

<https://mothership.sg/2019/06/lee-hsien-yang-pink-dot-li-huanwu-heng-yirui/>

⁷⁴ REUTERS ウェブサイト

<https://jp.reuters.com/article/singapore-election-lgbt-id:JPL4N2EF179>

【参考文献】

- ・田村慶子『シンガポールの取組の特徴と日本への示唆』（内閣府男女共同参画局、2018）
- ・田村慶子『東南アジアにおけるジェンダー問題の発生と展開』（ジェトロアジア経済研究所、2018）
- ・内閣府『平成 20 年度 アジア地域（韓国、シンガポール、日本）における少子化社会対策の比較調査研究報告書 全体版』（内閣府、2008）
- ・内閣府男女共同参画局『第 4 章 シンガポール』（内閣府、2018）
- ・光成歩『シンガポール 児童育成共同貯蓄法の改正』（国立国会図書館、2016）
- ・岩崎薫『第 8 章 シンガポールの外国人労働者受け入れ策・徹底した政策の効果と問題-』（日本総研、2018）
- ・合田美穂『シンガポールにおける働く女性と子育ての問題』（2015）
- ・川村晃一編『東南アジア政治の比較研究』調査研究報告書（アジア経済研究所、2018）
- ・合田美穂『シンガポールの国民統合政策の華人社会に対する影響—独立後の 20 年間の状況を中心に—』（甲南女子大学研究紀要第 52 号 人間科学編、2016）

【参考ウェブサイト】

- ・国際子協力機構（JICA）ウェブサイト
<https://www.jica.go.jp/index.html>
- ・（一財）自治体国際化協会シンガポール事務所ウェブサイト「シンガポールの政策（ジェンダー政策編）」（2020 年 7 月）
http://www.clair.org.sg/j/wp-content/uploads/2020/08/19_Gender.pdf
- ・国連開発計画ウェブサイト
<http://hdr.undp.org/en/content/human-development-report-2019>
- ・世界経済フォーラムウェブサイト
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf
- ・シンガポール法令集ウェブサイト
<https://sso.agc.gov.sg/Act/EmA1968>
- ・シンガポール人材開発省ウェブサイト
<http://www.mom.gov.sg/documents-and-publications#/?page=1&q=&facet=category&category=Statistics>
- ・シンガポール社会・家庭開発省ウェブサイト
<https://www.msf.gov.sg/policies/Women-Celebrating-Women/International-Obligations/Pages/default.aspx>
- ・シンガポール統計局ウェブサイト
https://www.singstat.gov.sg//media/files/publications/reference/yearbook_2019/years2019.pdf
- ・外務省ウェブサイト
<http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2019.pdf>

- ・厚生労働省『令和元年賃金構造基本統計調査』
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2019/dl/02.pdf>
- ・厚生労働省『令和元年（2019）人口動態統計（確定数）』
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai19/index.html>
- ・厚生労働省『2016年 海外情勢報告』
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/17/dl/t5-09.pdf>
- ・内閣府男女共同参画局ウェブサイト
<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sankakujokyo/2019/pdf/saishin.pdf>
- ・多様性行動委員会ウェブサイト
<https://www.councilforboarddiversity.sg/statistics/as-at-jun-2018/>
- ・内閣府男女共同参画局ウェブサイト
<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sankakujokyo/2019/pdf/saishin.pdf>
- ・経営陣多様性協議会ウェブサイト
https://www.councilforboarddiversity.sg/about/council-for-board-diversity/#cbd_story
- ・SankeiBiz（29 October 2019）
<https://www.sankeibiz.jp/macro/news/191029/mcb1910290500003-n1.htm>
- ・THE BUSINESS TIMES（18 March 2020）
<https://www.businesstimes.com.sg/companies-markets/smaller-increase-in-female-directors-at-singapores-top-100-firms-last-year>
- ・（独）日本貿易振興機構（JETRO）ウェブサイト
https://www.jetro.go.jp/world/asia/sg/invest_05.html
- ・Dads for Life ウェブサイト
<https://dadsforlife.sg/>
- ・THE STRAITS TIMES（22 June 2020）
<https://www.straitstimes.com/singapore/women-take-on-more-childcare-even-when-in-full-time-work-poll>
- ・THE STRAITS TIMES（22 June 2020）
<https://www.straitstimes.com/singapore/women-take-on-more-childcare-even-when-in-full-time-work-poll>
- ・gooddo（11 November 2020）
https://gooddo.jp/magazine/gender_equality/lgbt_gender/
- ・刑法 377A 節
<https://sso.agc.gov.sg/Act/PC1871?ProvIds=pr377A->
- ・ヒューライツ大阪ウェブサイト
<https://www.hurights.or.jp/archives/newsletter/section3/2010/07/post-108.html>
- ・時事通信社『時事速報』（31 March 2020） p.5
- ・時事通信社『時事速報』（31 March 2020） p.5
- ・Global News View（28 December 2019）
<https://globalnewsview.org/archives/11069>
- ・mothership（29 June 2019）
<https://mothership.sg/2019/06/lee-hsien-yang-pink-dot-li-huanwu-heng-yirui/>
- ・REUTES ウェブサイト
<https://jp.reuters.com/article/singapore-election-lgbt-idJPL4N2EF179>

【執筆】

一般財団法人自治体国際化協会シンガポール事務所
所長補佐 吉岡 絵里奈

【監修】

所 長 天利 和紀
調 査 役 池上 卓久
所長補佐 茂木 洋平