



The Japan Council of Local Authorities for
International Relations, Singapore

シンガポールの政策 ジェンダー政策編

(2025年4月) 一般財団法人自治体国際化協会 シンガポール事務所

目次

1. ジェンダー政策の概要
2. ジェンダー政策の歴史
3. 基本法制
4. ジェンダー政策に係る行政組織
5. シンガポール女性の社会進出の要因
6. 今後の課題と展望

1. ジェンダー政策の概要

- シンガポールは、世界経済フォーラム（※1）が毎年発表する「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数」において、146か国中48位でASEANでは2位だった。（1位フィリピン（全体の25位）、2位シンガポール、3位タイ（全体の65位）。）日本は全体で125位だった。
- グローバル・ジェンダー・ギャップ指数とは「経済活動への参加状況とその機会」「政治への関与」「教育の到達度合い」「健康と寿命」の4点で男女格差を数値化したもので、0が完全不平等、1が完全平等を示している。2024年の日本の総合スコアは0.663、シンガポールのスコアは0.744であった。
- 日本は146か国中118位。ジェンダーギャップ指数の内訳を見ると、「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。 ※1：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

○2024年 グローバル・ジェンダー・ギャップ指数順位 ※世界経済フォーラムが毎年発表

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

項目別では、シンガポールは「経済」が世界平均を上回ったが、「教育」、「健康」、「政治」は平均となった。評価が高かった分野は経済参加・機会度で世界18位。賃金平等度が7位だった。

2. ジェンダー政策の歴史

○女性の社会進出に関する政策の歴史

西暦	歴史
1961年	女性憲章の制定
1965年	シンガポール憲法制定（シンガポール独立）
1966年	2人っ子政策の実施
1968年	雇用法の制定（Employment Act）
1978年	外国人メイド政策開始
1988年	託児所法制定
1995年	国連の女性差別撤廃条約を批准
2000年	フレックス勤務制の導入（公的機関）
2001年	児童育成共同貯蓄法の制定
2004年	Wow！基金の導入（※1） （2013年にWork-Life Grant（ワークライフ助成金）に変更）
2008年	産休の期間を16週間に延長
2014年	多様性行動委員会（DAC）の設立
2017年	男性の育児休暇を2週間に延長
2022年	“White Paper on Singapore Women’s Development” （シンガポール女性の開発に関する白書）を発出

※1 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

3. 基本政策

➤ ジェンダーに関する基本政策

(1) 女性憲章 Women's Charter (1961年)

- ・婚姻における女性の権利を定め、男女対等な婚姻関係を築くために規定。
- ・多妻婚を禁止しているため、イスラム教徒は適用外。
- ・この憲章の制定に際しては、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、女性票の獲得を重視した与党（人民行動党）が策定したという背景がある。
- ・女性憲章は、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する、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なく、結婚前の姓を自由に使用することができる、など、同時期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きわめて進歩的なものと評価されている。公務員の男女同一賃金が 1965 年から導入されることも決定した。

(2) シンガポール共和国憲法 Constitution of the Republic of Singapore (1965年)

- ・12条 1 項は、「何人も法の下に平等であり、平等に保護される」と規定している。さらに、同条 2 項は「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、職業や雇用の創設また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。
- ・宗教、人種、出自などに基づく差別を禁止しているが、性による差別の規定はない。

(3) 雇用法 Employment Act (1968年)

- ・賃金や労働時間、出産・育児休暇など、雇用に関する基本的契約条件を規定する法律である。
- 全16部140条で構成され、第9部では出産休暇や育児休暇が規定されている。また第14部は、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を保障している。（旧法では、船員、メイド、政府機関で働く人または公務員、月収が4,500ドルを超える管理職や経営者は適用外。国籍や雇用形態を問わない。）

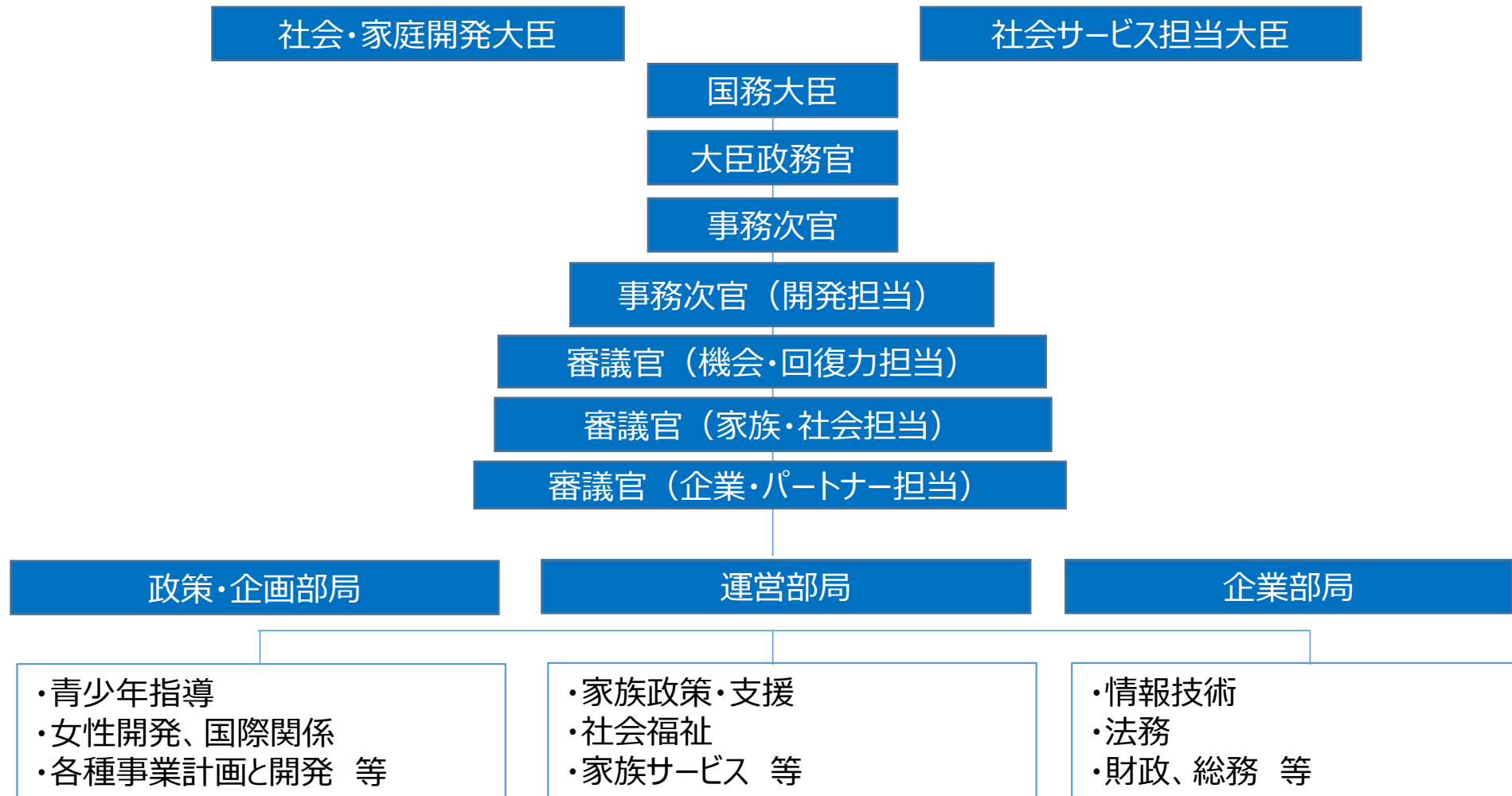
※2019年4月1日から改正雇用法が施行され、適用対象がすべての労働者（Workman）に拡大され、また、適用対象の労働者の所得上限が撤廃された。

（改正のポイント）

- ①適用される従業員の範囲が拡大（月額4,500S\$以上の管理職も対象に）
- ②管理職・上級職への権利保護の強化（年次休暇、祝日の有給扱いなど）
- ③労働紛争の申し立ての簡素化（申し立て機関の一本化）

4. ジェンダー政策に係る行政組織

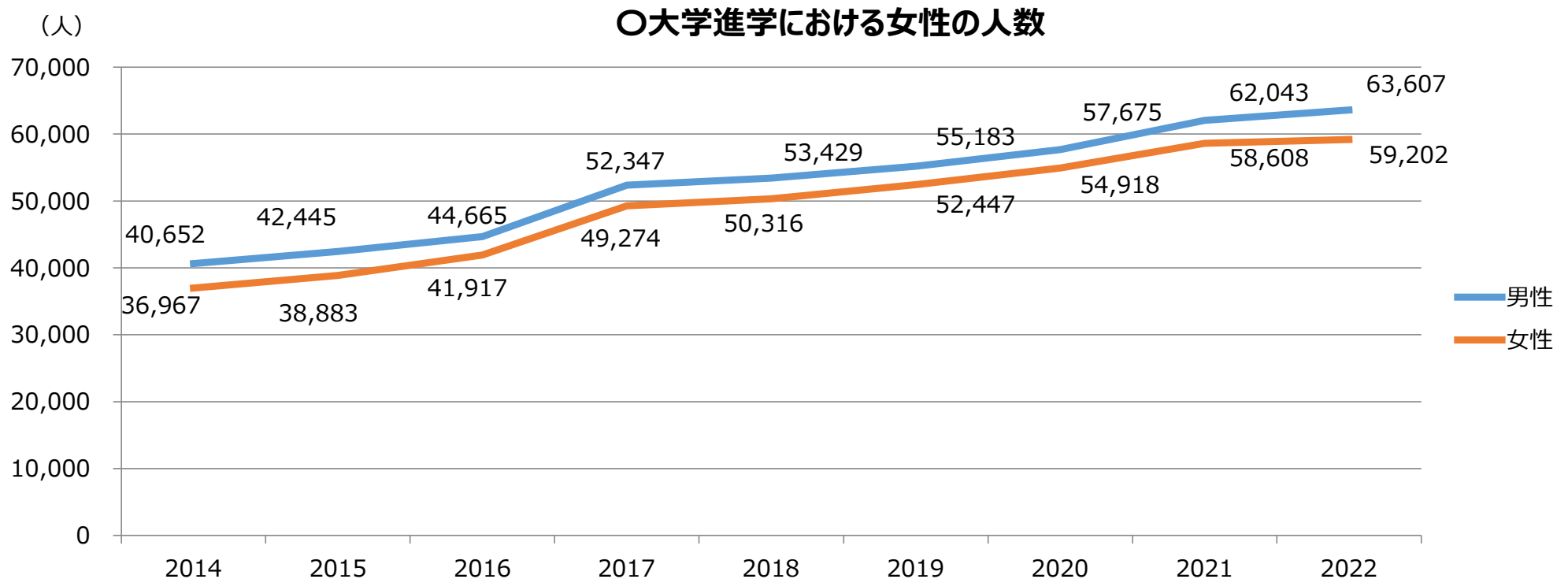
○社会・家庭開発省（Ministry of Social and Family Development）組織図



5. シンガポール女性の社会進出の要因 (能力主義、外国人家事労働者の受入れ、家族計画)

➤ 1. 能力主義について

- ・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、社会的上昇の機会は今まで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する「能力主義」の方針が確立した。
- ・1975年、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で、リー・クアンユー首相（当時）は女性の教育機会の増大と経済進出を歓迎して、「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）我々は女性に教育を与え、その能力を十分に活用する」と述べている。
- ・初等・中等教育機関で学ぶ女子の児童数は1956年には30%に満たなかったが、77年には47%、90年にほぼ男女半数ずつとなった。そのため、女子への教育も奨励され高等教育を受ける女性も急増し、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。



<出典 Singapore Department of Statisticsの統計を基に作成>

5. シンガポール女性の社会進出の要因 (能力主義、外国人家事労働者の受入れ、家族計画)

○フルタイム就業者の男女の賃金格差の比較

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	81.1%	S\$ 4,462 (≒490.8千円)	S\$ 5,500 (≒605.0千円)
日本	75.8%	275.3千円	363.1千円

※シンガポールの月額は中央値

※S\$ 1 = 110円で計算

○女性のリーダーシップ度（2025）

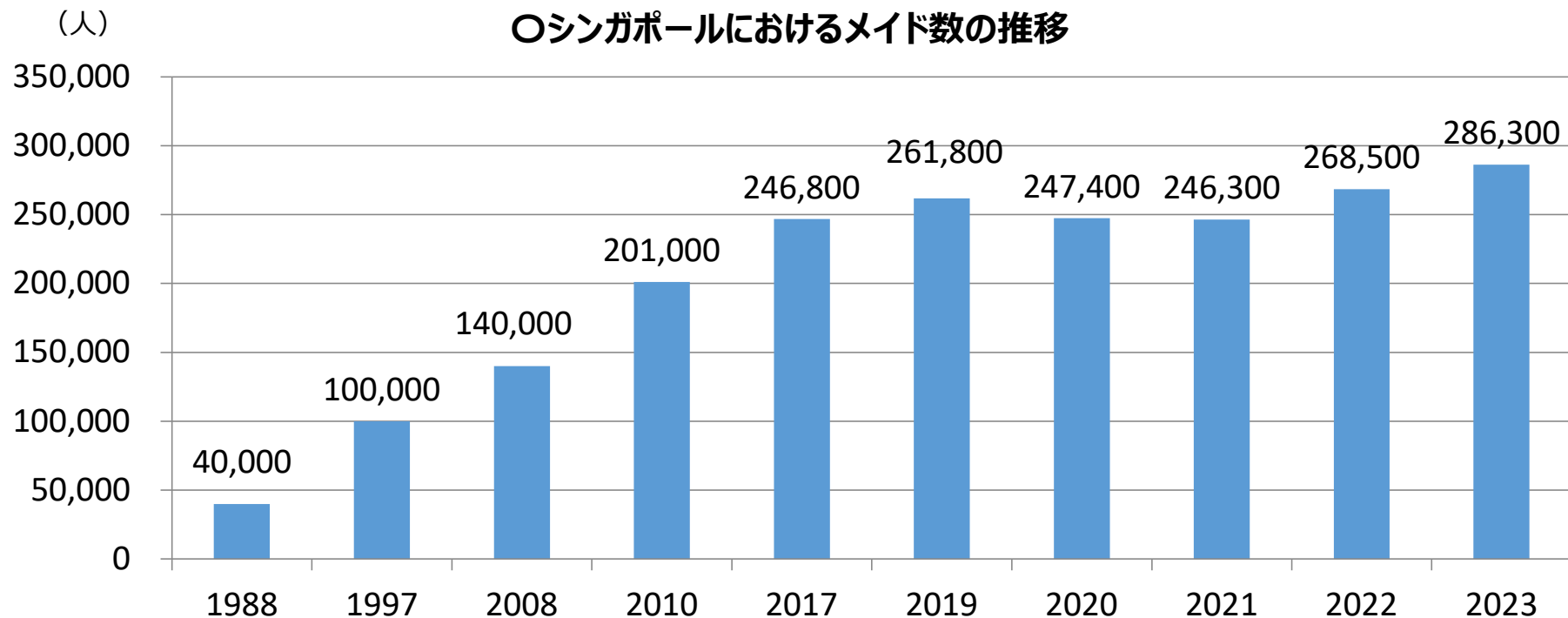
分野	職 務	人 数	比 率	日 本
政治	国会議員	29人（98人中）	29.6%	衆議院15.7% 参議院25.5%
行政	事務次官	6人（29人中）	20.7%	8.3%（本省課室長相当職以上の 国家公務員）
司法	裁判官（最高裁判所）	8人（30人中）	26.7%	23.0%
	裁判官（下級裁判所）	51人（108人中）	47.2%	

<出典 MINISTRY of MANPOWER HP、厚生労働省賃金構造基本統計調査を基に作成>

5. シンガポール女性の社会進出の要因 (能力主義、外国人家事労働者の受入れ、家族計画)

➤ 2. 外国人家事労働者の受入れについて

- ・シンガポール政府は、シンガポールの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。働く女性の代わりに家事や育児を担うため、それまでのマレーシアからだけでなく、フィリピン、ビルマ（現在のミャンマー）、インド、バングラデシュ、インドネシア、タイ、スリランカにも、外国人労働者許可を拡大し与えた。その結果、1978年当時約5,000人だったメイドの数は、10年後の1988年には8倍の40,000人に急増。2023年には、全世帯（1,399,600世帯）の約20%にメイドがおり、約5世帯に1世帯がメイドを雇用していることになる。
- ・家族主義が強いシンガポールでは、高齢者の介護は家庭で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が多い。



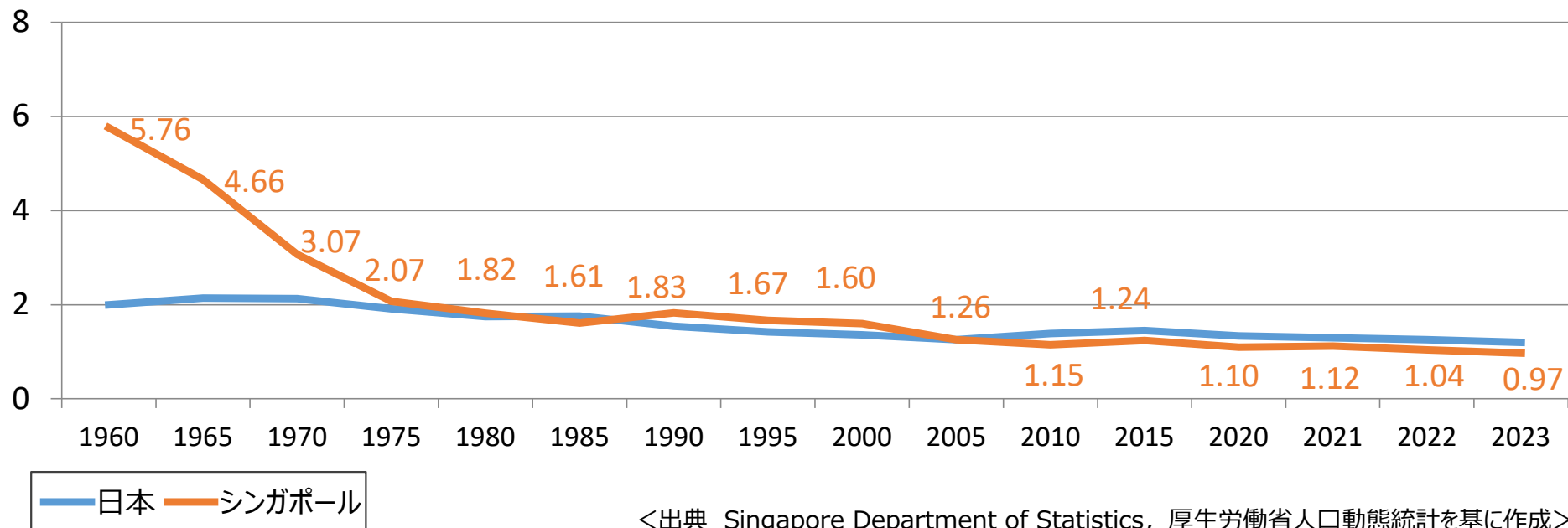
<出典 LKY School「Foreign Domestic Workers in Singapore: Social and Historical Perspectives」及び
MINISTRY OF MANPOWER HPを基に作成>

5. シンガポール女性の社会進出の要因 (能力主義、外国人家事労働者の受入れ、家族計画)

➤ 3. 家族計画について

- ・出生率は人口を維持するためには2.15以上でなければならないのだが、1960年には5.76であったシンガポールの合計特殊出生率は、1975年には人口を維持できない2.07までに減少した。
- ・2022年のデータにおいては、日本の合計特殊出生率が1.26（概数）であるのに対し、シンガポールは1.04であり、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である。
- ・少子化は労働力不足にも拍車をかけている。経済発展が続くシンガポールの労働力不足は1990年代になるとますます深刻化し、外国人労働力への依存を強めた。これは、豊かになったシンガポール人が単純労働を避ける傾向があることも理由の一つである。
- ・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、外国人受入施策を抑制に転じると共に、国内労働力の有効活用を積極的に奨励するようになった。仕事と家庭の調和を取ることが企業業績にも貢献するという方針のもと、ワーク・ライフ・バランスのための政策や育児支援のための政策を実施している。

○シンガポールおよび日本の合計特殊出生率の推移



5. シンガポール女性の社会進出の要因 (能力主義、外国人家事労働者の受入れ、家族計画)

➤ ワークライフグラント (Work-Life Grant)

・ワーク・ライフ助成金 (Work-Life Grant) は、「WoW! 基金」(2004年8月に創設された、「柔軟な仕事形態」、「休暇と福利厚生充実」、「従業員支援制度」を実現させるための補助金を提供するもの。)が2013年4月に拡充されたもので、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目的で、企業に支給される政府助成金である。助成金というインセンティブがなくても、ワークライフバランスをとるための策を講じる企業が増えてきたという理由から、2020年8月18日をもって助成金の申請を受け付けないこととなっている。

➤ 出産休暇及び育児休暇

・出産休暇については、出生した時点で子の国籍がシンガポールであれば、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、全期間が有給となる。
・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他、同年7月から、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。

➤ 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。

➤ HDB住宅関連の支援

・国民の約8割が居住するHDB住宅 (Housing & Development Board:HDB) についても、結婚して子供がいる夫婦や若い夫婦や、3人以上の子供がいる家庭が住宅を取得しやすくなるといった優遇に関する支援が行われている。

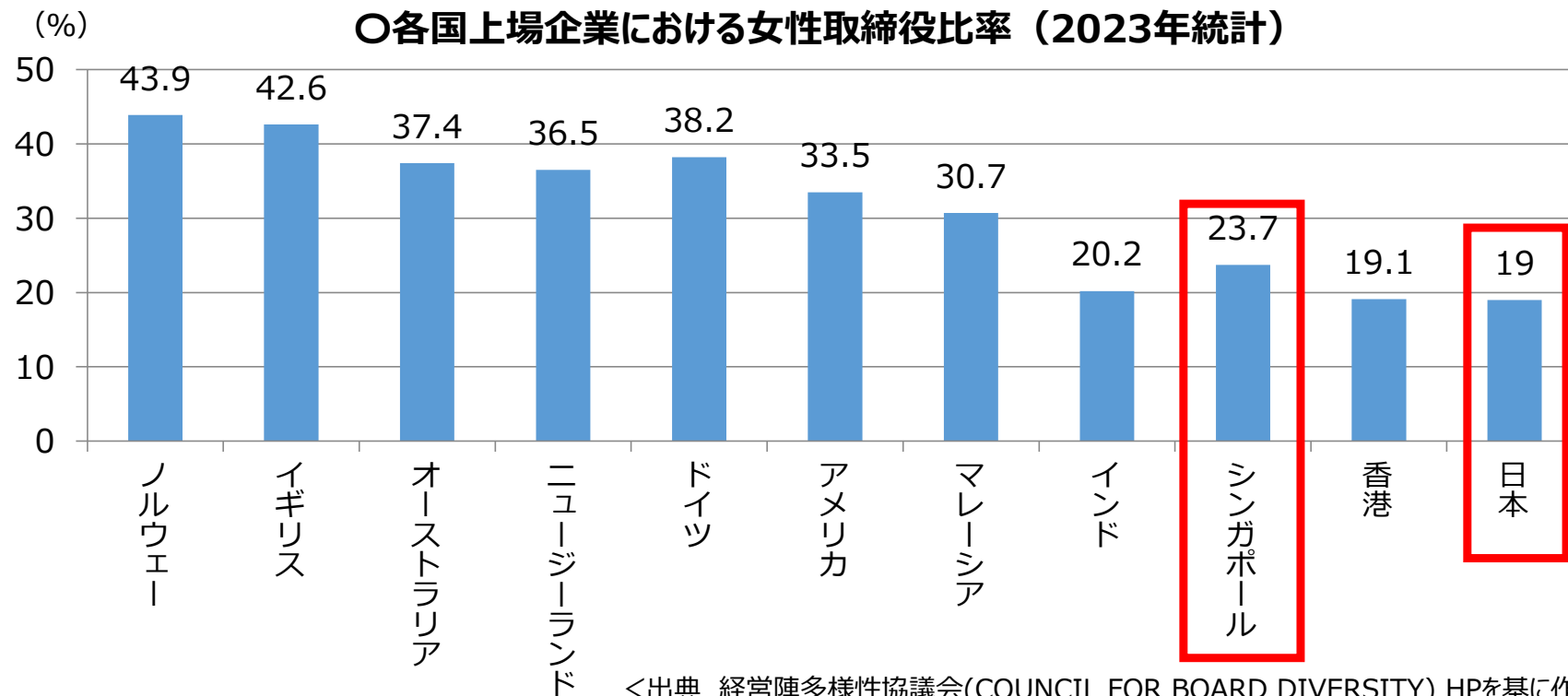
6. 今後の課題と展望

▶ 伝統的価値観からの、女性への仕事と家庭の二重負担

・シンガポールは元々移民社会であり、国民の圧倒的多数は移民の子孫である。植民地時代の伝統的価値観（女性は男性に対し従属的な立場であり、女性は家を守り子どもを育てるといった役割）は未だ残っており、社会に出て働く女性は仕事と家庭（家事や子育て）の両立を求められる。メイドは利用できるが、子どもを外国人に任せることを嫌がる家庭や、低所得層で雇えない場合もある。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が、シンガポールでは幼少期からのエリート選抜教育のため、子ども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一定数いるため、女性の社会進出を制限している性的役割分担意識があるといえる。

▶ シンガポールの上場企業における女性取締役比率の低さ

・シンガポール政府は、経営陣多様性協議会（Council for Board Diversity : CBD）と協力し、シンガポール取引所（SGX）に上場する上位100社の取締役会における女性の割合を2025年までに25%、2030年までに30%に引き上げるという目標を掲げている。2023年統計では、取締役会に占める女性の割合は23.7%となり、目標の25%に向けて前進している。



6. 今後の課題と展望

➤ 男性の同性愛行為禁止を巡る議論（「刑法377A節」の撤廃）

- ・シンガポールでは2022年12月の法律撤廃まで、男性の同性愛行為は違法とされていた。
- ・2020年3月30日、シンガポールの高等法廷（高裁）は男性の同性愛行為を禁じた刑法377A節（最大2年の禁固刑）の違法性を訴える訴訟で違憲とは言えないとの判断を示した。なお、女性間では犯罪とされていない。高裁は、「人々の心理や心情を反映しており、依然として重要な法律だ」との見解を示した。
- ・リー・シェンロン首相（当時）は2017年3月放送の英BBCとのインタビューで、刑法377A節の廃止の可能性について「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」と断言。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語った。実際、シンガポール国立大（NUS）リー・クアンユー公共政策大学院政策研究所（IPS）が2019年5月に発表した調査でも同性の性行為が「誤りでない」との回答は20%強にとどまった。
- ・しかしながら、その後も数回に渡り刑法377A節の違憲性を訴える訴訟があり、2022年2月に終結した判決の後、当時の内務・法務大臣と検事総長が、政府に対して、将来の裁判で刑法377A条は、憲法第12条（平等保護規定）に違反しているとして無効にできる可能性があるとの助言した。政府は、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーのグループ、一般市民、宗教指導者らと、この法律をどうすべきか、特にこの法律の廃止がどのような結果をもたらす可能性があるかについて話し合いを始めた。
- ・2022年8月21日、2022年シンガポール建国記念日の集会で、リー・シェン・ロン首相が、シンガポールにおいて男性間の性行為を犯罪とする法律、刑法第377A条を廃止すると発表し、2022年12月27日をもって廃止された。この正式な廃止に至るまで、国会での議論は、2022年11月29日から2日間、10時間に及んだ。
- ・2023年1月3日、刑法第377A条は廃止され、シンガポール憲法は結婚の定義を「男女間の結合」と定めるように改正され、この定義は立法府によってのみ改正できることとなった。

➤ ピンクドット

- ・2009年、公にLGBTの権利や差別解消に向けた法制化を訴えていくため、「ピンクドット」という運動が発足した。ピンクドットは、シンガポールで唯一の、性的指向にかかわらず「愛する自由」を支援し、LGBTの人びとと共に一般社会への受け入れを支援するLGBT支援イベントである。
- ・2009年には約1,000人だった参加者が、2019年には2万人にも上った。また、2019年にはリー・シェンロン首相（当時）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。

6. 今後の課題と展望

- “White Paper on Singapore Women’s Development” 「シンガポール女性の開発に関する白書」
…男女の平等をさらに高めるための10年間のロードマップ。5つの領域ごとにアクションプランが示されている。

エリア1：職場での機会均等

- (アクション1) 公正な雇用慣行を確保するために新しい法律を制定し、性差別・ハラスメントに関連する問題を報告するために前に出てくる人々の匿名性と保護を確保する。
- (アクション2) 2024年までに柔軟な作業の取り決めに関する新しい三者ガイドラインを作成、雇用主に従業員の柔軟な作業要求を公正かつ適切に検討するよう要求する。
- (アクション3) 職場の女性、および再就職する女性のためのキャリアメンターシップ、ネットワーキングの機会、研修プログラムの機会を強化する。
- (アクション4) 育児休暇の活用を促進する。
- (アクション5) 性別の多様性を含む取締役会の多様性をサポートするために、シンガポール取引所上場規則とコーポレートガバナンスの実践ガイドラインを改訂する。
- (アクション6) 理事会の多様性評議会は、理事会における女性の代表を増やすための取り組みを主導する。

エリア2：介護者の認識と支援

- (アクション7) 短期的な救済介護の選択肢を強化し、「世帯サービススキーム」を拡張して、基本的な子供と高齢者の介護サービスを含める。
- (アクション8) 「在宅介護助成金」は月額\$200から最大\$400に増額される。
- (アクション9) 手頃な価格で質の高い幼稚園へのアクセスが拡大され、子供と母親の健康を育む戦略が策定される。
- (アクション10) コミュニティベースのピアサポートネットワークを推進することで、介護者サポートイニシアチブの認識が高まります。
- (アクション11) 障害のある人や発達が必要な子供たちの介護者に対してより多くの支援が提供される。

6. 今後の課題と展望

エリア3：暴力と危害からの保護

- (アクション12) 3つの性的犯罪に対する罰則が引き上げられ、検事総長室は一般に、性的犯罪を犯して犯罪を傷つけた成人犯罪者に対するリハビリテーションの判決に反対する。
- (アクション13) 家庭内暴力の被害者に対する保護が強化される。これには、容量が拡張されたヘルプラインや、モバイルアプリケーションなどによる複数のヘルプラインが含まれる。
- (アクション14) オンライン被害の被害者のためのヘルプラインのアクセス可能性が向上する。
- (アクション15) 職場でのハラスメントに関するヘルプラインと認識が強化される。
- (アクション16) 安全なスポーツを促進するための新しい国家的枠組みが用意される。
- (アクション17) 幼稚園から高等教育機関まで、教育を通じた尊敬と安全の価値が促進される。

エリア4：その他の女性支援策

- (アクション18) 単一の親のサポートが強化される。
- (アクション19) 離婚した女性、または離婚プロセスの最中の女性に対するより大きな支援を提供する。これには、取り返しのつかない結婚の崩壊の相互合意による離婚のオプション、および維持命令のより良い執行が含まれる。
- (アクション20) 通常の保育所の営業時間外に子供を気遣うサービスを試験的に実施するなど、子供がいる低所得の家族により多くの支援が提供される。
- (アクション21) 21～35歳の女性は、2023年に選択的卵子凍結が許可されるが、これを生殖に使用できるのは合法的に結婚しているカップルのみである。

エリア5：考え方の変化

- (アクション22) 女性の憲章が更新され、結婚している男性と女性の平等な地位をよりよく反映するようになった。
- (アクション23) キャリアに関するジェンダーの固定観念は教育を通じて対処され、学校での性格と市民権の教育カリキュラムは家族の役割の公平性に対処する。
- (アクション24) ジェンダーに対応した基準は、シンガポール標準化プログラムの下で開発される。
- (アクション25) 公共ガーデンは、シンガポールの女性の開拓者精神を称え、祝うことに捧げられる。

シンガポール政策 (ジェンダー政策編)

E N D

～ ご清聴ありがとうございました ～



The Japan Council of Local Authorities for
International Relations, Singapore