

デンマークにおける女性の社会進出とその背景¹⁾

石 黒 久仁子*

【要旨】 日本における女性の社会進出は、徐々に進んでいるとはいえ、政治・経済の様々な場において更なる改善が必要なのが現状である。本稿は現在女性の社会進出が進み、男女平等という観点からも各国から注目を集めているデンマークの状況を分析し、日本の状況改善のための要素を検討する。デンマークにおけるジェンダー平等の意識は古くから醸成されていたが、1960年代の高度成長期の労働力不足とフェミニズム運動を背景に、女性の意識変革、雇用の分野での女性の進出を促進する制度の整備、福祉・教育分野の地方分権化が促進され、結果的に女性の労働力率、就業率が上がり、社会における活躍も推進された。社会的背景は異なるものの、デンマークの様々な取り組みから、今後の日本企業・社会において女性が更に活躍できる環境をつくるヒントを見出すことができるであろう。

はじめに

日本における女性の社会進出は、徐々に進んでいるとはいえ、政治・経済の様々な場において更なる改善が必要なのが現状である。このような状況を受け、平成15年、政府は2020年までに指導的立場にある女性管理職の割合を30%にする数値目標を設け（男女共同参画局、2011）、経済界に向けてもより一層の努力を求めている。また、少子高齢化が進む日本では将来的な労働力不足が懸念され、女性政策のみならず国としていかに労働力を確保していくかが大きな課題となっている。しかし少子高齢化、女性の社会進出や雇用の過程における男女差などの現象は日本特有の問題ではなく、多くの先進諸国が経験し、また現在も問題解決に向けて様々な取り組みが続けられている。

このような背景を受け、本稿は現在女性の社会進出が進み、男女平等という観点からも各国から注目を集めているデンマークの状況を分析し、今後の日本企業・社会において女性が更に活躍できる環境をつくるにあたって参考となる要素を検討することを目的とする。

今回デンマークを研究の対象として選定した理由は、前述のように雇用・社会の様々な場面で女性の進出・男女平等が進んでいる国のひとつであることに加え、平成25年度より進めている調査「企業のマネジメントと女性のキャリア形成の変遷に関する国際比較分析」の一環として、平成27年3月にデンマークのビジネスリーダー達15名と意見交換をし、デンマークの

* 非常勤講師／労働社会学

取組みをヒヤリングする機会を得たこと²⁾、また、それを受けて、平成27年9月にデンマークでのフィールド・リサーチを行い、社会・労働関連の研究を実施している女性や、地方自治体でCEO (Chief Executive Officer) として行政に携わる女性などにインタビューを実施する機会を得たことである。本稿は、デンマークにおける女性の社会進出に関しての基礎的情報・背景を整理し、フィールド・リサーチで得たデータの分析・考察のための土台とすることを目標とする。

以下、第1項では、先ずデンマークにおける女性の社会進出に関するデータを整理して現在の動向について分析する。第2項においては、デンマークの女性と労働について、近年の歴史的経緯、国内の労働・雇用環境の特徴、福祉制度などを含めながら概観し、それら政策のEU (欧州連合) との関連についても考察する。第3項では第1・2項で分析・考察された内容を基に、デンマークで女性の社会進出を推し進めることが可能であった背景をまとめ、他方指摘されているデンマークの女性施策・社会システムに関する課題についても触れていきたい。そして、これからの日本の女性政策に示唆するものにはどのような要素があるかについて考察する。

1. デンマークにおける女性の社会進出・雇用の状況

デンマークにおける女性の社会進出はどのような状況か、本項では各種データから概観する。先ず基本的な指数であるが、デンマークにおいては、女性の労働力率、被雇用者率は高く、日本と比較した場合特に被雇用者率が高い点が指摘できる (表1)。

表1 労働力率、被雇用者率、失業率 (%)

	デンマーク			日本		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性
労働力率	72.8	69.8	75.8	72.7	63.6	81.5
被雇用者率	78.1	75.0	81.1	75.5	66.0	84.9

出典：OECD (2015) *OECD. STAT, LFS by sex and age – indicators*, より作成

また、近年ジェンダー格差について国際比較のデータを提供している World Economic Forum の The Global Gender Gap Report (WEF, 2014) のデータを見ると、表2が示すように、デンマークは2014年に5位と高い順位にランクしている。一方日本は104位と低い順位にとどまっている。

表2 Global Gender Gap, Global Ranking（抜粋）

Country	Overall		Economic Participation and Opportunity		Educational Attainment		Health and Survival		Political Empowerment	
	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score
Iceland	1	0.8594	7	0.8169	1	1.0000	128	0.9654	1	0.6554
Finland	2	0.8543	21	0.7859	1	1.0000	52	0.9789	2	0.6162
Norway	3	0.8374	2	0.8357	1	1.0000	98	0.9695	3	0.5444
Sweden	4	0.8165	15	0.7989	43	0.9974	100	0.9694	5	0.5005
Denmark	5	0.8025	12	0.8053	1	1.0000	65	0.9741	7	0.4306
Germany	12	0.7463	34	0.7388	34	0.9995	67	0.9739	11	0.3998
United States	20	0.7463	46	0.8276	32	0.9980	94	0.9747	33	0.1847
Japan	104	0.6584	102	0.6182	93	0.9781	37	0.9791	129	0.0583

出典：WEF（2014）The Global Gender Gap Report より作成。

この表が示すように、デンマークはHealth and Survival（健康分野）では日本よりも低い65位となっているが、その他の項目－Economic Participation and Opportunity（経済参画）、Educational Attainment（教育）、Political Empowerment（政治参画）－で非常に高い指数（即ち低い格差）を示している。このジェンダー・ギャップ・レポートの経済参画の分野は、1）労働力率、2）類似する業務における給与格差、3）収入、4）国会議員・政府高官・管理職、5）専門・技術職の割合を基に計算されているが、日本は総合的に低い指数にとどまっており、特に4）の管理的職位に関する指数が非常に低い（112位）。但し、デンマークもこの要素は72位にとどまっているが、その他の要素、特に3）、5）においては1位にランクされている。また、日本においては経済参画よりも更に政治参画が非常に低い指数を示しているが、三つの要素（1）国会議員、2）大臣、3）女性が国家元首だった年数（過去50年）の中で、他国と比較した際に、1）と2）の指数の低さが顕著である³⁾。一方デンマークは3）は34位であるものの、1）（14位）、2）（8位）とも高いランクに入っている。教育分野では、識字率、初等教育、中等教育、高等教育の男女差を基に計算されるが、1位となっているデンマークでは、初等教育・中等教育ともに男女比がほぼ1：1で、高等教育にいたっては、女性は男性の1.41倍の指数を示している（WEF, 2014）。

ではその他の指数はどうだろうか。2013年10月時点での大手上場企業における女性役員の比率は22.9%と高い数値を示している。（現在デンマークでは国営企業に限ってクォータ制が導入されている（EU, 2012）。）また、労働政策研究・研修機構がまとめた最新の労働データの比較によると、1 立法議員、上級行政官、管理的職業従事者、2 専門的職業従事者、3 技術者、準専門的職業従事者における女性の割合はそれぞれ以下となる。

管理職女性比率の割合 (2013)

(労働政策研究・研修機構 (2015) 『データブック国際労働比較2015』より抜粋作成)

	デンマーク	日本
1 立法議員, 上級行政官, 管理的職業従事者	27.5%	11.2%
2 専門的職業従事者	55.1%	2,3 合わせて 46.2%
3 技術者, 準専門的職業従事者	53.8%	

一方、2015年に欧州議会の要請によりまとめられたレポート (Agusín (2015) 『The Policy on Gender Equality in Denmark - Update』) によると、上述のようにデンマークにおける女性の就業率は高いものの、パートタイム労働における女性の割合の多さ、賃金の男女差、雇用市場や教育の選択における男女差、研究科学や経済分野における意思決定過程への女性の関与の低さ、女性が育児休業を取る割合の高さなど、雇用に関する面で、依然課題・問題が多いと評価・認識されている。

しかし、全体的なデータから見ると、デンマークの女性の進学率の高さ、政治・経済の面で女性の活躍・進出はかなり進んでおり、日本と比較した場合大きな差があることが概観できる。更にジェンダー平等についての国内での厳しい評価の様子を見ると、データで見る実情の差異以上に、国内におけるジェンダーと雇用に関する問題意識という点で、日本とデンマーク間には大きな差があることが考えられるのではないだろうか。

2. 女性と労働

次に本項では、このようにデンマークにおいて女性活用が進んだ背景について、国内の労働・雇用環境の特徴について分析し、更にEUとの関連や歴史的経緯などを交えて概観する。

デンマークは地理的、経済的にも日本に比べて規模の小さい国家である。国土の面積は九州とほぼ同じ大きさ、また人口は北海道よりもやや多い約562万人である (外務省, 2015)。このように現在は小規模の国であるが、その歴史は長く、ヨーロッパに広く領土を拡大した時期もある (村井, 2009)。主要な産業は流通・運輸、製造、不動産、ビジネスサービなどで、一人当たりのGDPをみた場合、2013年には42,176USDで、この金額は日本の35,203USDを大きく上回っている (ibid; 日本生産性本部, 2013)。政治的にはEUの活動を重視しており、1973年には北欧諸国で初めてのEC (欧州共同体) 加盟国となっている。JETRO (2001) によると、デンマークは70～80年代には「ヨーロッパの病人」とまで評されるほど政治経済状況が落ち込んでいたが、労働の分野において政府・労働・使用者の三者が協力・協調して労働市場改革を進めた結果、経済の回復をもたらし、後述の「フレキシキュリティー・モデル」を確立した。これら三者間の協調が可能となった背景には、1800年代後期に結成され、現在も組織率が高い労働組合及び使用者団体が、「世界でもっとも葛藤の少ない労働市場を有した福祉国家を構築」 (JETRO, 2011, 28) したことが挙げられるであろう。また、デンマークは、90年代の大幅な失

業率低下による労働力不足、将来的な高齢化社会の到来、既に高い進出を果たしている女性労働力などの要素から、将来的な労働力人口を拡大するため、2002年より「より多くの人が就業をする」ことを目標とした雇用政策を実施している（JETRO, 2011）。

雇用の問題を考えるにあたり、福祉政策が雇用に与える影響は非常に大きく、労働と生活、雇用と保障など、相互に関連・補完する重要な役割を担っている。福祉政策については、戦後から1970年代にかけての福祉国家の形成の類型について、アンデルセン（1990）の提唱した3つの類型－保守的福祉国家レジーム、自由主義レジーム、社会民主主義レジーム－が大きな影響力を持っている。北欧諸国は、アンデルセンの分析の指標である脱商品化においては高い指数を示し、階層化については低く、更に福祉国家形成の要因・アクターは労働者階級という、スウェーデン、ノルウェーとともに社会民主主義レジームに属する（近藤, 2011）。更にデンマークは、個人の市民権（シティズンシップ）を基礎とした社会保障の提供により、普遍主義、リスクを包括した社会の形成を目指し、国家が社会保障の主要な担い手となって福祉政策を推進する（厚生労働省, 2012）。このため、高福祉を受け取ると同時に、社会的制度をカバーするために個人が負担する水準が高くなる、高負担のシステムが構築されている（ibid.）。

山田（2012, 13-65）は、北欧労働市場の特徴と日本へのインプリケーションを考察した研究において、デンマークが低い失業率を維持し得てきた政策、「フレキシキュリティー・モデル」（柔軟性：フレキシビリティと保障性：セキュリティを併せ持つモデル）に注目し、流動性の高い労働市場、失業者に対する手厚い失業保険、積極的労働市場政策の3つの要素が、デンマークの労働市場を形作ってきたと紹介する。特に、デンマークでは座学と実務を合わせて行うデュアルシステムの職業訓練制度、従業員を自由に解雇できる労働法に対する考え方、更に原則ゼロの社会保険料の使用者負担が特徴的であると指摘する⁴⁾。

また、JETRO（2011）も、デンマークの労働制度の特徴として、労働に関する諸事項が法律ではなく、労働協約または個別の労働契約により定められ、失業補償制度が整備されているため、労働契約の終了が容易であり、労働市場の流動性が保たれている点を指摘し、更に女性の社会進出を支える制度が整備されている点を挙げている。

ジェンダー平等の視点から女性と労働の状況を見ると、様々な課題はあるものの、Gender Gap Reportが示すように、国際的な比較においてはジェンダー平等が進んでいることがわかる。大塚（2012）は、北欧福祉国家とジェンダー平等の関係をデンマークの事例から分析し、ジェンダー平等の成立と発展を、婚姻関係、税制などの側面から歴史的に考察している。大塚によると、デンマークでは1850年代から既にジェンダー平等という考え方が受け入れられており、他の北欧諸国同様、女性は1920年代という非常に早い段階から公式な男女平等の権利を有していた（ibid.）。また、デンマークでは1960年代まで農業と輸出貿易を中心とした中規模家族経営ビジネスが多かったため、労働は家族単位の労働に支えられており、そのため女性の家庭内の仕事が評価されていたことに加え、北欧諸国では1870年代から80年代に設立された女性運動の影響があること、他の欧州諸国に比べて抵抗が少なく国家が介入した形で女性の個

人主義が成立したことを挙げている (ibid)。

その後、1960年代から女性の社会進出が進んでいくが、安立 (1994) は、デンマークの進んだ社会福祉が男女平等や女性の社会進出に関連していると分析する。上述のようにデンマークは日本と同様に1960年代の高度成長期に労働力不足を経験しているが、この時代を契機に女性の雇用が大きく推進された。また、当時のフェミニズム運動とあいまって、女性の意識変革が進み、制度と意識の両方において変革が起こったと足立は指摘する (ibid)。具体的には、女性の育児と老人介護の問題解決への運動の結果として、保育所の大量建設、出産・育児休暇制度等の整備、老人介護の社会化が進んだという。また、デンマークでは1970年代に「自治体改革」で福祉・教育分野が市レベルに分権化され、高齢者福祉や介護家族支援の改革が更に大きく進んだ。結果的に、デンマーク女性の労働力率、就業率が上がり、社会における活躍も推進されたと分析する。

一方、ジェンダー平等を重視した女性の社会進出を考えた場合、仕事の責任と家庭の責任の両立の難しさが大きな問題となる。この点において、デンマークは女性に限らず、労働と家庭責任・個人の時間を両立できる環境が整っているといえる。デンマークでは90年代以降週労働時間が37時間 (年間1,600時間) であるが、労働条件は上述のように包括的労使合意によってセクターごとに決定される (JETRO, 2011; 木下, 2014)。また、労働時間に関するEU指令では年休の最低基準は年間4週間と定められており、デンマークは法定の年休は25日であるが、協約上の休暇は30日で、EU 先進国 (15 カ国) の法定平均22.1日、協約上の休暇25.4日とともに上回っている (鈴木, 2012)。更に、デンマークを含めた北欧諸国では、時間外労働分を休暇で使用する休日代替の割合が高くなっている (鶴, 2013)。木下は、以上のようなデンマークの労働環境と意識は日本の場合と大きく異なると述べている (木下, 2014)。

このような労働政策の下、女性の労働力率は大きく増加し、フルタイムで働く女性も子供の有無に関わらず増加し、JETROのレポートが出版された時点で、既に「女性の状況は既婚・未婚による違いはほとんどみられず、「家庭の主婦」という概念は、もはや過去のものになりつつある。」 (JETRO, 2001, 30) と分析されるに至っている。更に、女性の職場進出に伴って、保育施設の整備、労働時間短縮、フレックス・在宅勤務制度、男性に対する産休保障、育児休業・教育休業制度の導入などが、家族に優しい職場づくり・奥行きのある労働市場などをスローガンに進められた (ibid)。その結果、男性の家事・育児への参加、家族の時間を大切にする習慣などが醸成されていった (木下, 2014)。

更に、デンマークの雇用・女性政策を分析するうえで重要なのが、超国家組織としてのEUの役割である。EUは「男女平等」を基本的価値・目標としてとらえ、1950年代から様々な取り組みを実施してきた (EU, 2012)。2010年からは、1) 男女双方の経済的自立と女性の労働市場への進出、2) 同一労働同一賃金、3) 企業幹部への女性の登用、4) 女性に対する暴力の排除、5) 対外関係や国際機関を通じた男女平等の推進、を2010～15年の5ヵ年計画とし、「欧州2020 (Europe 2020)」に掲げられている女性雇用率75%に向けて様々な施策が実施され

ている。例えば、EUでは賃金格差解消のため賃金援助を実施し、託児施設や労働市場への女性参画推進施策に充てている。また、「男女同一賃金の日（European Equal Pay Day）」の制定、男女平等のための法的整備の監視、加盟各国に対する賃金の透明性確保による賃金格差の解消の推進などが行われている（ibid）。最近では2014年の年次報告書で報告された内容（現在のスピードで政策を進めた場合、女性雇用率75%達成には約30年、男女同一賃金の実現に約70年、国会議員に占める女性割合が40%になるためには約20年の期間が必要である）を受け、産業界に対して「上場企業の役員会におけるジェンダーバランス改善のための指令（女性役員クォータ制指令）」を発令した。前述のように、デンマークでは既に国有企業に限ってクォータ制を導入している。また、欧州委員会は、2012年に、大手上場企業の非業務執行取締役における男女の比率が2020年までに（公営の上場企業については2018年まで）、どちらも40%を超えることを目標にした女性役員クォータ制指令案を、EU理事会と欧州議会の2つの共同立法機関に提出している（EU, 2012）。

3. 課題

以上のように、デンマークにおける女性の活躍は歴史的にみても早い段階から進んでいるが、その背景には様々な要素が関連している。ひとつには1960年代に入ってから労働力不足に対して、女性の出産・子育てと労働を両立・促進させる迅速で実効性のある施策を実施してきた点であり、それに加えて、政・労・使の三者の協力により流動的且つセーフティネットが強固な労働市場を作り上げてきた点、その結果として、女性の社会進出と男性の家事・育児責任の分担を当然のこととする理解・認識が社会において醸成されてきたことが挙げられよう。更に、EUが超国家組織としてジェンダー平等を協力に推進している点も重要な要素と思われる。

しかし、一見非常に進んでいると思われる北欧のジェンダー平等であるが、家族政策との関係で揺れ動いていると前出の大塚（2012）は指摘する。大塚が例として分析したデンマークの事例では、保育所などの国が子供のケアを供給するシステムと、ケアをする親に対して国が就労とケアの両立を促進する親休暇制度の二つのシステムにおいて、親休暇制度は子供のケアを国から両親に戻す性格があり、また父親と母親の休暇取得率の不均衡を生じさせる点で、「脱家族化」ではなく、むしろ「再家族化」に結びついていると指摘する（大塚, 2012）。また、早くから発展したジェンダー平等への意識であるが、これも前述のように家庭の中における女性の働きを尊重するものであり、家族の枠組みの中での労働・活動に対する認識である。大塚は、北欧については2000年以降個人単位制が成熟してきたとしながらも、「家族」を単位とした政策はジェンダー間の不均衡を生み、今後はシングルマザーなど家族単位でない個人のケアと経済的な義務を支援する方策が必要であると述べる（ibid）。更に、鈴木（2010）は、近年の金融恐慌と北欧にも波及している新自由主義的施策のため、失業率の増加や諸手当の削減など、デンマークの雇用市場と社会を支えてきたフレキシキュリティが崩れつつあると指摘する。このように、日本との比較において雇用の分野で大きく進んでいると思われるデンマークのジェ

ンダー平等であるが、いくつかの課題と将来的な不確定要因が存在する。

デンマークのケースが示す課題や問題は、雇用の分野におけるジェンダー平等は様々な要因の影響を受け、変化する政治・経済の流れの中で、いかに継続して改善に向けて努力を継続していけるかという点で、日本を含めて、ジェンダー平等を推進している多くの国々に対するヒントを提示していると言えるのではないだろうか。

おわりに

本稿ではデンマークの事例を取り上げ、女性の社会進出、雇用の分野での活躍を可能にした背景について、データ及び先行研究などを基に分析・考察してきた。デンマークを日本と比較した場合、人口や経済の規模の違いに加えて、歴史的経緯や欧州とアジアというそれぞれの国が属する地域や地理的要因なども大きく異なる。そのため、本稿で分析・考察してきたデンマークの取組みが必ずしも日本社会や経済の状況に適用できるとは限らない。特に大きな影響力を持つEUの存在など、ひとつの国で解決できない要素もある。しかしながら、経済・政治などの分野において、他国が成功した事例を参考にして日本独自の取組みを進めていくことは非常に重要であると思われる。例えば、高齢化社会の進展と女性の介護負担の問題を解決するべく、保育所の大量建設、出産・育児休暇制度等の整備、老人介護の社会化などは、まさしく現代の日本が直面している問題の解決への糸口となる。また、職場における賃金や昇進などにかかる男女差の解消や、女性に負担が集中する傾向のある家事・育児負担の解消など、世帯や企業単位で改善していける取組みも色々と考えられるだろう。これらの施策を参考にし、更に現在日本の政府が積極的に推進している女性の活躍への取組みを追い風に、今後女性が政治や経済の分野で活躍できる施策の導入が期待される。

尚、本稿は北欧諸国の中でも特にデンマークを対象を限定して分析・考察を行ってきたが、同じ北欧諸国の中でも、スウェーデン、フィンランド、ノルウェーなどは、デンマークとは歴史的経緯や政府の取組み、企業のマネジメント施策などとそれに伴う女性と労働の関係も異なることが考えられる。今後本稿で考察された分析を基に、フィールド・リサーチで得たデータの分析をさらに進めると同時に、他の北欧諸国の状況も含めて比較・分析することにより、日本社会における女性の進出と活躍に資する研究を継続して続けていきたい。

注

- 1) 本研究はJSPS 科研費 25360046 の助成を受けた研究である。
- 2) 15名のビジネスリーダー達のチームUP96が、平成27年3月23日～25日にマネジメント・トレンドやリーダーシップについて研究するビジネス・スタディ・トリップを実施した。筆者は3月25日に、デンマーク大使館にてマネジメントにおけるジェンダーの日本の状況をプレゼンテーションすると同時に、参加者との意見交換を実施した。

- 3) 過去 50 年に日本は女性の国家元首は存在していないが、ランキングは 64 位である。これは日本の他にも女性国家元首を持たなかった国が相当数あるということの表れである。
- 4) 日本へのインプリケーションという点では、労働法の規制、社会保険料の重い企業負担、あまり機能しない職業訓令制度などの点から、デンマークよりむしろスウェーデンのほうが学ぶべき点は多いとしている。但し、職業訓練制度はデンマークの例が多いに参考になるとしている（山田，2012, 58-61）。

参考文献

- 安立清史（1994）「福祉活動の担い手」, pp.98-107, 目黒依子（編著）『ジェンダーの社会学』東京：放送大学教育振興会.
- 駐日欧州連合代表部（EU）（2012）「男女平等実現に向けた EU の果敢な挑戦」『europe magazin』（<http://eumag.jp/issues/c0612/>） [2015 年 10 月 13 日アクセス]
- _____（2014）「ジェンダーバランスの実現にかける EU: PART1 / PART2」『europe magazin』（<http://eumag.jp/feature/b0814/>） [2015 年 10 月 13 日アクセス]
- Esping-Andersen, Gøsta（1990）*The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton: Princeton University Press,（エスピン・アンデルセン，イエスタ著 岡沢憲美・宮本太郎監訳（2001）『福祉資本主義の三つの世界——比較福祉国家の理論と動態』京都：ミネルヴァ書房）.
- 男女共同参画局（2011）『男女共同参画白書平成 23 年版』（http://www.gender.go.jp/whitepaper/h23/zentai/html/honpen/b1_s00_00.html） [2015 年 10 月 13 日アクセス]
- 外務省（2015）「デンマーク王国」
（<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/denmark/data.html#section1>） [2015 年 10 月 13 日アクセス]
- ジェトロ（2011）「デンマークの雇用政策」『ユーロトレンド』2011.4.
- 木下潤一（2014）「コペンハーゲン通信 8 Part IV」『keizai doyu』2014.10, p.19,（http://www.doyukai.or.jp/publish/2014/pdf/2014_10_10.pdf） [2015 年 10 月 13 日アクセス]
- 厚生労働省（2012）『平成 24 年版 厚生労働白書』（<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/12/>） [2015 年 12 月 3 日アクセス]
- 村井誠人（2009）『デンマークを知るための 68 章』東京：明石書店.
- 日本生産性本部（2013）「労働生産性の国際比較」（http://www.jpc-net.jp/intl_comparison/） [2015 年 10 月 13 日アクセス]
- OECD（2015）*OECD. STAT, LFS by sex and age – indicators*,（https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R#） [2015 年 10 月 13 日アクセス]
- 大塚陽子（2012）「北欧福祉国家とジェンダー平等：デンマークにおけるジェンダー平等の経過と到達点」『政策科学』19-3, pp.225-238.
- Rolandsen Agusín, Lise（2015）‘The Policy on Gender Equality in Denmark – Update’（http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510026/IPOL_IDA（2015）510026_EN.pdf） [2015 年 12 月 3 日アクセス]

- 労働政策研究・研修機構 (2015) 『データブック国際労働比較 2015』東京：労働政策研究・研修機構.
- 近藤康史 (2011) 「ヨーロッパ福祉国家の現在とゆくえ」, pp.44-68, 齋藤純一・宮本太郎・近藤康史 (編) 『社会保障と福祉国家のゆくえ』京都：ナカニシヤ出版.
- 鈴木優美 (2010) 『デンマークの光と影：福祉社会とネオリベラリズム』東京：壺成社 / 東京：リベルタ出版.
- 鶴光太郎 (2013) 「労働時間改革をいかに進めるか」 (http://www.rieti.go.jp/jp/special/special_report/064.html) [2015年10月13日アクセス]
- World Economic Forum (2014) *The Global Gender Gap Report 2014*, (<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/>) [2015年10月13日アクセス]
- 山田久 (2012) 「北欧労働市場の特徴と日本へのインプリケーション」 pp.13-65, 翁百合・西沢和彦・山田久・湯元健治, 『北欧モデル：何が政策イノベーションを生み出すのか』, 東京：日本経済新聞社.

(2015.10.17 受稿, 2015.12.4 受理)