

女性の経済的エンパワーメントに関する諸外国の主な取組

参考資料 4

平成26年3月  
内閣府男女共同参画局

| 取 組                           |            |                                                                                             | 国 名     | 施行年  |
|-------------------------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------|
| 平等を推進する企業計画やプログラムの作成          | 男女共同参画     | 企業による男女共同参画を推進する計画およびポジティブ・アクションの策定・実施を義務付け                                                 | スウェーデン  | 2009 |
|                               |            |                                                                                             | スペイン    | 2007 |
|                               |            |                                                                                             | フィンランド  | 2005 |
|                               | ダイバーシティ    | 企業によるダイバーシティを推進する計画およびポジティブ・アクションの策定・実施を義務付け                                                | イギリス    | 2011 |
|                               |            |                                                                                             | カナダ     | 1995 |
|                               |            |                                                                                             | ナミビア    | 1998 |
|                               |            |                                                                                             | 南アフリカ   | 1998 |
| 男女別データの作成                     | 報告、情報公開    | 従業員500人以上の企業に対し、職種別・男女別の従業員数の提出を義務付け（女性比率が規模・業種別に定める一定の基準以下の場合には、企業は自ら改善案を策定して施行することを求められる） | 韓国      | 2008 |
|                               |            | 従業員1000人以上の企業に対し、男女別に、平均賃金と労働時間の情報公開を義務付け（2014年までに、順次対象企業を拡大）                               | オーストリア  | 2011 |
|                               |            | 従業員100人以上の企業に対し、男女別に、従業員及び取締役の人数、賃金、契約条件等、男女共同参画指標に基づく報告を義務付け                               | オーストラリア | 2012 |
| 男女の賃金格差の解消                    | 自己診断ツール    | 企業のセルフ・チェックおよびコンサルティングを行うツール（コンピューター・アプリケーション）の提供                                           | ドイツ     | 2011 |
|                               |            |                                                                                             | スイス     | 2011 |
|                               | 格差の解消      | 2015年までに賃金格差を15%以内とする政府と労働者団体との合意<br>男女間の給与格差をなくすための措置の検討を義務付け                              | フィンランド  | 2006 |
| 取締役等への女性の登用の促進                | 40%        | 従業員51人以上の国営企業・株式会社（2013年までに）                                                                | アイスランド  | 2010 |
|                               |            | 従業員250人以上の上場企業（2015年までに）                                                                    | スペイン    | 2007 |
|                               |            | 株式会社（2008年1月1日までに）                                                                          | ノルウェー   | 2005 |
|                               |            | 上場企業（2017年までに）                                                                              | フランス    | 2011 |
|                               | 33%        | 国営企業・上場企業（2015年までに）                                                                         | イタリア    | 2011 |
|                               |            | 国営企業・株式会社（2017年までに）                                                                         | ベルギー    | 2011 |
|                               | 30%        | 従業員250人以上の上場企業・有限責任会社（2016年までに）                                                             | オランダ    | 2011 |
|                               |            | 上場企業（2016年までに）                                                                              | マレーシア   | 2011 |
|                               | 各企業が定めた目標値 | 大規模な上場企業、有限会社、合資会社、財団・国営企業等（条件あり・2017年までに）                                                  | デンマーク   | 2013 |
|                               | 自主的取組の促進   | FTSE100（ロンドン証券取引所上場企業のうち時価総額の上位100社）の企業を対象に、取締役の女性割合を2015年までに25%とするよう推奨                     | イギリス    | 2011 |
|                               | 憲章         | 政府、企業、労働組合による「女性幹部数を増やすための憲章」の作成                                                            | オランダ    | 2006 |
|                               |            | 政府と企業等10団体による「管理職に女性を増やす憲章」の作成                                                              | デンマーク   | 2008 |
| 企業の取組を促進するための、政府によるインセンティブの付与 | 補助金給付      | 家族に親和的な環境を作り出すための監査制度を利用する企業に、その費用（7000～1万ユーロ）の一部を補助（企業規模別に、3000～5000ユーロを支給）                | オーストリア  | 1998 |
|                               |            | 企業内保育所を設置した企業に、欧州社会基金から保育運営費の50%を助成（上限6000ユーロ）                                              | ドイツ     | 2008 |
|                               |            | 1年以上営業を継続している、従業員250人未満で、年間売上額5000万ユーロ未満等の中小企業に、コンサルティング費用の50%または75%を補助（上限1500ユーロ）          | ドイツ     | 2008 |
|                               |            | 従業員50人未満の企業に、出産・育児・養子休業を取得する従業員の代替要員にかかる費用を補助                                               | フランス    | 2006 |

|                               |          |                                                                                                                                                             |        |      |
|-------------------------------|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------|
| 企業の取組を促進するための、政府によるインセンティブの付与 | 補助金給付    | 育児休職取得者等の雇用を継続した企業に、支援金を給付                                                                                                                                  | 韓国     | 2006 |
|                               |          | ・労働者に30日以上育児休職を付与し、休職終了後30人以上その者を継続して雇用した場合、労働者1人あたり毎月20万ウォンを支給                                                                                             |        |      |
|                               |          | ・育児休職期間中に新たに代替労働者を30日以上雇用し、育児休職者を復帰後30日以上雇用した場合、毎月20～30万ウォンを追加支給                                                                                            |        |      |
|                               |          | ・契約期間が1年以下の契約・派遣労働者が、妊娠16週以上または出産休暇期間に労働契約期間が満了したにもかかわらず、事業主が当該労働者を継続雇用した場合、労働部長官が告示する金額を6ヶ月間支援（有期契約で6ヶ月間の場合は毎月40万ウォン、無期契約6ヶ月間の場合は毎月60万ウォン、次の6ヶ月間は毎月30万ウォン） |        |      |
|                               |          | ・妊娠、出産、育児によって退職した女性労働者を、退職後6ヶ月以降5年以内に、同じ事業所で再雇用した場合、毎月40万ウォン（大企業は30万ウォン）を6ヶ月間支給                                                                             |        |      |
|                               | 税制上の優遇措置 | 育児バウチャー等の育児費用を補助（上限週55ポンド）した企業に、企業が支払う国民保険料を免除し、その従業員の所得税を控除                                                                                                | イギリス   | 2005 |
|                               |          | 従業員に対して賃金のほかに追加的な保育費用補助手当（※）を支給した企業に、その分を非課税にし、社会保険の保険料負担義務を免除（※原則6歳未満で就学義務がなく、定期的に保育施設に通う従業員の子どもの保育費用の補てんのためにのみ使用される場合）                                    | ドイツ    | 1993 |
|                               |          | 従業員のワーク・ライフ・バランスのために一定の支出をした企業に、家族控除として、その費用の一部（50%、25%、10%）を控除                                                                                             | フランス   | 2008 |
|                               | 公共調達     | 政府調達において、契約する企業のうち、女性が経営する企業の割合を5%とする目標を設定                                                                                                                  | アメリカ   | 2000 |
|                               |          | 女性契約促進規則（契約額が最も低い83業種において女性が経営する零細企業と政府が契約を促進する）の導入                                                                                                         | アメリカ   | 2010 |
|                               |          | 金融規制当局が契約を結ぶ際は、相手先の企業のダイバーシティ推進への取組を考慮                                                                                                                      | アメリカ   | 2010 |
|                               |          | 連邦政府の契約のうち5%に相当する金額を、女性が経営する小規模ビジネスに発注する「女性優先調達プログラム」を実施（1人またはそれ以上の女性が経営権の少なくとも51%を持っていることが条件）                                                              | アメリカ   | 2011 |
|                               |          | 公共機関の長の、女性が経営する中小企業が生産する物品の購買の促進義務                                                                                                                          | 韓国     | 2005 |
|                               | 職場復帰     | 出産や育児によりキャリアを中断した女性に適合する仕事創出の支援、再就職支援、離職期間が長い女性をインターンとして採用した企業に、支援金（毎月50万ウォン）を支給                                                                            | 韓国     | 2008 |
|                               | 起業支援     | 女性の企業活動および起業を支援するため、資金、人材、情報、技術等の総合的な支援と、均等な活動機会の確保に向けた、国・自治体の努力義務                                                                                          | 韓国     | 1996 |
|                               |          | 女性の起業活動促進を効率的に行うため、韓国女性経済人協会を設立し、女性経済人への研修、情報提供、起業を支援                                                                                                       | 韓国     | 2005 |
|                               |          | 新規起業における女性の割合を、35%から40%（5万人）にすることをめざし、毎年1億クローネを支出（2007～2010年）。2011～2014年は女性の起業支援に対し毎年6500万クローネ（うち、3000万クローネは女性の起業家へのメンタリングプログラムや財政的支援を実施）を支出。               | スウェーデン | 2011 |
|                               |          | 1年以上事業を継続し、ビジネスの好実績を残している女性を対象とした、有利な利率での融資                                                                                                                 | フィリピン  | 1995 |

内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書平成23年版』（2011年）、同『男女共同参画白書平成25年版』（2013年）等により作成