

(5) 経済分野

① 女性の職業上の平等・均等待遇等を促す取組

○女性取締役選任に関する報告 (Women on Boards ; 2011年)

イギリスの前貿易産業大臣デイビス卿が主宰する Women on Boards の報告において、各企業に対し自主的な女性役員比率の目標設定が求められた。

特に FTSE100 社に対しては、過去の実績から換算し、2015 年までに 25%以上の女性取締役比率の目標設定 (2011 年の 12.5%の 2 倍) を推奨している。この報告書は、「上場会社の取締役会における女性参画を進める」という連立政権の公約の進捗が遅いことを受け、産業大臣と女性担当大臣からの依頼を受けたデービス卿の主宰する独立委員会が、2010 年秋から検討を開始し、2011 年 2 月にまとめられたものである。

この報告では、政府によるクォータ制導入を回避するためには、女性役員の人用を加速する必要があることも強調している。その後、デービス卿は企業の実施状況を毎年評価し、年次レポートをまとめている。政府の全面バックアップと産業界の後押しもあって、この取り組みは効果を上げており、2014 年には、FTSE100 で見た場合、女性取締役の割合は 20%を超えている。

表 6-5 女性取締役比率の推移

年	イギリス
	女性役員比率 (上場企業)
2003	15%
2004	13%
2005	12%
2006	12%
2007	12%
2008	12%
2009	12%
2010	13%
2011	16%
2012	19%
2013	21%
2014	24%

(出典) OECD Gender balance in decision-making positions Database "business and finance"http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/index_en.htm の"Board Members" より、損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント(株)作成。

○デイビス・レポート“Think, Act, Report” イニシアティブ (2011年)

デイビス・レポート“Think, Act, Report”イニシアティブは、2011 年に機会均等局が提唱した、企業における男女共同参画を改善するための自主的なイニシアティブであり、有力企業を含む数百社が参加している。

企業 (特に150人以上の従業員の企業) が自らの作業場での採用、維持、昇進、給与などの局面における男女共同参画の状況を把握し、必要な場合は対処の行動をとり、これを報告する。その進捗状況について年次報告書がまとめられる。参加企業のケーススタディ報告書も作成されている。

② 女性の就業等を支援する取組

イギリスは、1997年の労働党ブレア政権発足時から、「個人が仕事と育児や介護の責任を両立できる労働慣行の確立」を重視するという方針が打ち出され、2000年から「WLB 向上キャンペーン」と称して取組を本格的に開始した¹²⁰。

○雇用関係法の制定（1999年）

女性が子供を産み、育てながら仕事を継続できるように、また男性も育児や家事に参加することを推進するために、休暇制度（出産休暇・育児休暇・家族休暇等）を設けられた。

表 6-6 各制度の概要

制度	概要
出産休暇	18週間の休暇を付与。出産手当あり。※2003年4月以降は26週に延長。最高で産前産後計40週間。
育児休暇	5歳未満の子を持つ両親はそれぞれ一人の子どもに対して最高13週間の休暇取得が可能。（障がい児の場合は18歳になるまで）
家族休暇	家族の病気などの非常事態に対処するための休暇
不服申立	雇用主が休暇取得を認めない場合労使関係調停所（Employment Tribunal）に不服を訴えることが可能

（出典）財団法人自治体国際協会（ロンドン事務所）（2002）pp.6-8 及びデータブック国際労働比較 2014, pp.272-273 参照より損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント㈱作成。

○フレキシブル・ワーキング法（Flexible Working Regulations ; 2002年）

6歳未満の幼児または18歳未満の障がい児を養育する雇用者に対し、雇用主に「柔軟な働き方」を請求する権利を認めた。（柔軟な働き方の具体例：短時間勤務、年平均労働時間、集約勤務、フレックスタイム、在宅勤務、ジョブシェアリング、時差勤務など）導入当初1年間で100万人（対象者の1/4）が要求し、80～90万人が利用。うち1割が男性。）

○子育て支援10ヶ年計画策定（2004年）

子育て支援10ヶ年計画策定により、以下のような保育サービスの拡充が図られた。

- ・3・4歳児に対し平日8～18時まで早期教育に繋がる保育サービスの提供
- ・5～11歳児に対し、所属学校平日8～18時まで保育サービス利用可能
- ・中学校は8～18時まで延長保育サービスのため開校。
- ・3,500の地域に児童センターを設置。
- ・父親に引き継ぎ可能な12ヶ月有給産休の実施

また、イギリスでは企業向けの経済的支援は例外的ではあるが、「チャレンジ基金」（2000～2003年）として、イングランドとスコットランドの民間企業や非営利団体を対象に、WLB 施策の設計に関し、コンサルティング企業による12か月にわたる支援を行った施策や、従業員の

¹²⁰ WLB（ワークライフバランス）が可能な社会を目指すという方針は、1997年に始まった欧州雇用戦略と、2000年の欧州理事会で採択されたリスボン戦略より、女性の就業率向上がEUの長期目標、加盟国の共通の課題となったためでもある。矢島（2011）pp.2-3 参照。

育児費用に対する「育児バウチャー」の提供による国民保険料の免除、2005年から導入された、従業員が提供を受ける育児費用の補助に関して、国民保険料の免除に加えて所得税控除ある¹²¹。

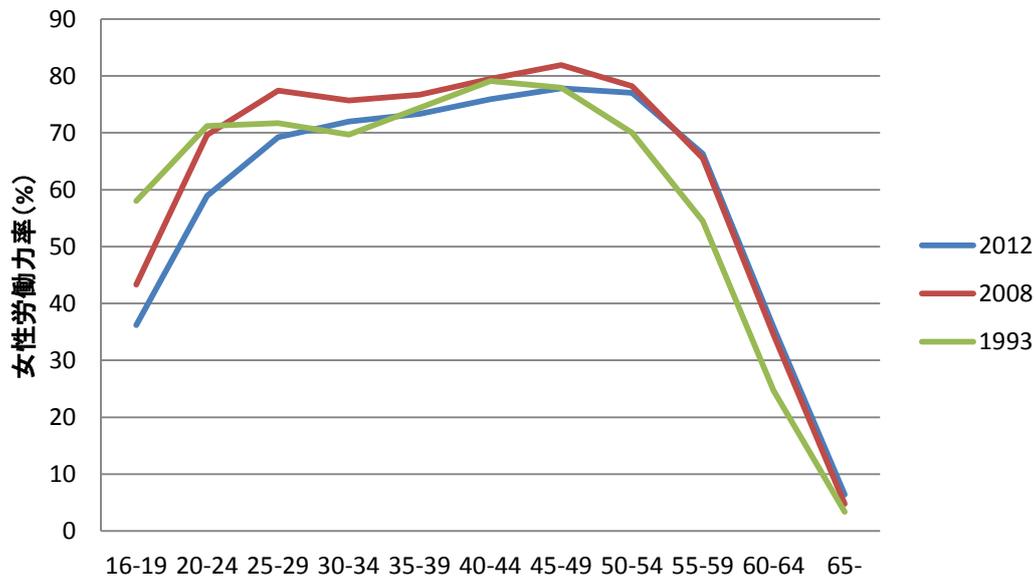
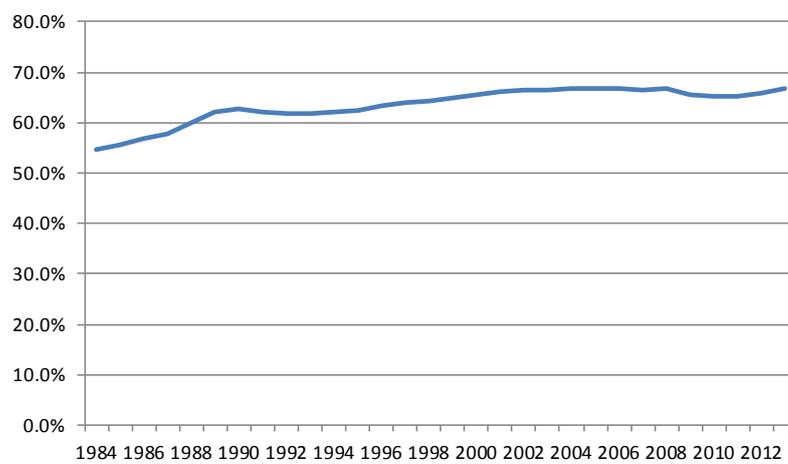


図 6-1 年齢階級別労働力率

年	イギリス
	女性就業率 (15-64歳)
1995	62.5%
1996	63.3%
1997	64.0%
1998	64.2%
1999	65.0%
2000	65.6%
2001	66.0%
2002	66.3%
2003	66.4%
2004	66.6%
2005	66.6%
2006	66.8%
2007	66.3%
2008	66.8%
2009	65.6%
2010	65.3%
2011	65.3%
2012	65.7%
2013	66.6%



(出典) 国際労働機関 (ILO) Laborsta Internet を参照の上、損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント(株)にて作成。
(<http://laborsta.ilo.org/STP/guest> , アクセス日: 2015年3月18日)

図表 6-1 イギリスの就業率の推移

¹²¹独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2011) pp.64-70 参照。