

3. 各国の男女共同参画に係る主な取組の流れ（年表）（ドイツ）

<政治分野>

年		施策名	施策の内容	国際婦人年以降の国連の動き
1970年代	1974年	「女性と社会調査会」の設置	連邦議会に設置。同調査会は、1980年に、法的・社会的な男女の同権を実現するための勧告を含む報告書を議会に提出した。	◆国際婦人年（目標：平等、発展、平和） 国際婦人年世界会議（メキシコシティ）「世界行動計画」採択〔1975年〕 ◆国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択〔1979年〕
1980年代	1986年	緑の党、クォータ制の導入	男女同数を目指す50%のクォータ制。同党の女性規約では、選挙候補者名簿は男女交互とし、女性に奇数番号を割り当てる。	◆「国連婦人の十年」中間年世界会議（コペンハーゲン）「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択〔1980年〕 ◆女性差別撤廃条約批准〔1984年〕
	1988年	社会民主党（SPD）、クォータ制の導入	選挙候補者名簿の目標値は40%とする（導入は段階的に。1990年25%、1994年33%、1998年40%。2013年までの時限措置とした。ただし、2005年の党規約では、時限措置の規定はない。）	◆「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択〔1985年〕
1990年代	1994年	第二次同権法	女性の地位向上法、就業者保護法、連邦委員会（審議会）構成法の3新法を制定し、民法典を含む8つの現行法を改正。	◆国連婦人の地位委員会拡大会期 国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択〔1990年〕 ◆第4回世界女性会議「平等、開発、平和のための行動（北京）」 「北京宣言及び行動綱領」採択〔1995年〕
		連邦委員会（審議会）構成法	連邦領域の委員会にて委員の指名を行う場合は、原則として女性と男性を1名ずつ推挙することを義務化。	
		キリスト教民主同盟（CDU）、クォータ制の導入	党大会にて党役員と議席の3分の1を女性とした。（1996年に党規約を改正し、党大会での党役員選挙の結果において女性の割合が3分の1に達しなければ、選挙をやり直すことと定められた。）	
	2006年	一般平等待遇法	宗教、性別、人種、出身国等に関して平等を図ること。民間企業にも適用される。	◆国連特別総会「女性2000年会議」（ニューヨーク）〔2000年〕 ◆国連「北京+10」閣僚級会合（ニューヨーク）〔2005年〕
		兵士平等法	クォータが適用される条件（例）衛生部門では女性兵士が50%未満のとき。衛生部門以外では、女性の割合が15%未満の場合。	
		兵士平等待遇法	差別撤廃のためのポジティブ・アクションが許されると規定。ただし、妊娠や母親であることを理由とする不利益待遇は、性別による直接不利益待遇に該当するとは定められていない。	
2010年代				◆国連「北京+15」記念会合（ニューヨーク）〔2010年〕 ◆UN Women 正式発足〔2011年〕 ◆第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議採択〔2012年〕 ◆第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議採択〔2014年〕

<行政分野>

年		施策名	施策の内容	国際婦人年以降の国連の動き
1970年代	1974年	「女性と社会調査会」の設置	連邦議会に設置。同調査会は、1980年に、法的・社会的な男女の同権を実現するための勧告を含む報告書を議会に提出した。	◆国際婦人年(目標:平等、発展、平和) 国際婦人年世界会議(メキシコシティ)「世界行動計画」採択(1975年) ◆国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択(1979年)
1980年代	1986年	(緑の党、クォータ制の導入) 女性の地位向上ガイドライン	男女同数を目指す50%のクォータ制。同党の女性規約では、選挙候補者名簿は男女交互とし、女性に奇数番号を割り当てる。 女性の採用・登用に当たっては、成績主義を順守しつつ、女性を「しかるべく考慮する」ことを連邦行政機関に義務付け。また、ガイドラインに定める施策のほか、優秀な女性に的を絞った育成、例えば乗り換え昇任に手を挙げるよう声掛けの実施、人事面談の実施、長期的なキャリア計画の策定などが奨励された。	◆「国連婦人の十年」中間年世界会議(コペンハーゲン)「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択(1980年) ◆女性差別撤廃条約批准(1984年) ◆「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択(1985年)
	1988年	(社会民主党(SPD)、クォータ制の導入)	選挙候補者名簿の目標値は40%とする(導入は段階的に。1990年25%、1994年33%、1998年40%。2013年までの時限措置とした。ただし、2005年の党規約では、時限措置の規定はない)。	
1990年代	1994年	第二次同権法	女性の地位向上法、就業者保護法、連邦委員会(審議会)構成法の3新法を制定し、民法典を含む8つの現行法を改正。	◆国連婦人の地位委員会拡大会期 国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択(1990年) ◆第4回世界女性会議—平等、開発、平和のための行動(北京) 「北京宣言及び行動綱領」採択(1995年)
		女性の地位向上法	1986年の「女性の地位向上ガイドライン」の内容を拡充した法律。同法に基づき、省ごとに「女性の地位向上計画」を策定し、女性の採用・登用の目標を設定することとした。(2001年廃止)	
		連邦委員会(審議会)構成法	連邦領域の委員会にて委員の指名を行う場合は、原則として女性と男性を1名ずつ推挙することを義務化。	
2000年代	2001年	公務部門における連邦平等法	1994年制定「女性の地位向上法」に代わって制定。 女性比率が50%以下の部署において同じ資格を持った男女がいた場合、シングルファーザーなど男性候補者に考慮すべき事情がある場合は、それを勘案したうえで、女性を優先する。 職員が100名以上の官署では同法の執行担当(平等問題担当者及び副担当者)の配置を義務づけ。 各省に平等計画策定を義務付け(4年計画。2年ごとに達成状況に応じて改定)。平等計画には、これまでの女性の採用・登用の状況や取組などを検証し、目標及びその達成時期を設定して具体的な人事・組織上の措置を講じることとされている。 女性の育児休暇後、元のポストに戻る。公務員を採用する際は、男女同数を招く。	◆国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)(2000年)
		一般平等待遇法	宗教、性別、人種、出身国等に関して平等を図ること。民間企業にも適用される。	◆国連「北京+10」閣僚級会合(ニューヨーク)(2005年)
		2006年	兵士平等法	クォータが適用される条件(例)衛生部門では女性兵士が50%未満のとき。衛生部門以外では、女性の割合が15%未満の場合。
		兵士平等待遇法	差別撤廃のためのポジティブ・アクションが許されると規定。ただし、妊娠や母親であることを理由とする不利益待遇は、性別による直接不利益待遇に該当するとは定められていない。	
2010年代				◆国連「北京+15」記念会合(ニューヨーク)(2010年) ◆UN Women 正式発足(2011年) ◆第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議採択(2012年) ◆第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議採択(2014年)

<経済分野>

年	施策名	施策の内容	国際婦人年以降の国連の動き
1970年代			◆国際婦人年(目標:平等、発展、平和)国際婦人年世界会議(メキシコシティ)「世界行動計画」採択[1975年] ◆国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択[1979年]
1980年代	1980年 職場における男女平等待遇法	雇用における性差別禁止	◆「国連婦人の十年」中間年世界会議(コペンハーゲン)「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択[1980年] ◆女性差別撤廃条約批准[1984年] ◆「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択[1985年]
1990年代	1996年 トータル・イー・クオリティー(TEQ)認定制度の開始	連邦家庭・高齢者・女性・青少年省、フォルクスワーゲン等の大企業、労使団体の代表によって、「ドイツ・トータル・イー・クオリティー」協会が設立された。認定は、15人以上の従業員がいる企業(もしくは組織、機関)が対象で、毎年1回、男女の機会均等政策に模範的な企業に対して証明書が発行される。認定を受けた企業は、その後3年間、上記の認定ロゴの使用が許可される。	◆国連婦人の地位委員会拡大会期 国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択[1990年] ◆第4回世界女性会議ー平等、開発、平和のための行動(北京) 「北京宣言及び行動綱領」採択[1995年]
2000年代	2001年 男女雇用機会均等とファミリー・フレンドリーな環境促進に関する政府と使用者団体の協定	この協定によって、男女平等の促進やそれに付随するファミリー・フレンドリーな環境促進が図られた。この協定は、ガイドライン的な性格であるため法的拘束力は特にないが、その後誕生した「家族のための連合(Allianz für die Familie)」(後述)の前段階とも言える政府と使用者の合意協定。	◆国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)[2000年] ◆国連「北京+10」関係級会合(ニューヨーク)[2005年]
	2001年 ガールズ・デイ(Girls' Day)	教育研究省、家族省、欧州社会基金、EU、Kompetenzzentrum(コンピテンセンター)が主催し、連邦雇用エージェンシー(BA)、労働総同盟(DGB)、ドイツ使用者連盟(BDA)、ドイツ産業連盟(BDI)、ドイツ商工会議所(DIHK)、ドイツ工業中央連盟(ZDH)、イニシアティブ21(IT 関連の使用者団体)がアクションパートナーとなって、各州の研究所や企業の現場見学や体験イベントなどを開催している。	
	2003年 保育費用補助手当の非課税措置	使用者が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する場合、その分を非課税とする(所得税法第3条第33号)非課税となるのは、①従業員の子どもに就学義務がなく原則6歳未満で、②定期的に保育施設に通っており、③その保育費用の補てんのためにのみ使用される場合、の全ての条件を満たす場合である。保育費用補助手当は条件を満たす場合、非課税になるが、それに加えて社会保険の保険料負担義務も免除される。	
	2004年 家族のための連合(Allianz für die Familie)	家族省が主導して、ベルテルスマン財団の協力を得ながら2003年夏に始まった政労使学の連携によるプロジェクト。使用者団体、労働組合、財団や学術など各界のトップが参加して「企業における家族に優しい環境づくり」推進のために、子育てをしやすい企業環境の醸成や、女性の登用促進、家族支援サービスの強化などの課題解決に取り組んでいる。具体的には、中小企業向け支援(例:本表2008年の施策)を実施したり、家族に優しい企業のコンテスト表彰や認定などの活動等を行っている。	
	2006年 一般平等待遇法	男女平等で不利益を受けた場合は、反差別局に相談が可能。同法に基づいて損害賠償請求を行うことが可能。企業には、就職活動や社内研修等にて差別がないように義務付け。	
	2006年 「成功要因は家族(Success Factor Family)」開始	連邦政府が、ビジネス連盟や貿易組合と緊密に連携し、家族を意識した労働を促進している企業プログラム。5000社以上が参加し、家族を意識した人事施策を実施している。	
	2007年 親手当及び親休暇に係る連邦法(the Federal Act on Parental Allowance and Parental Leave)	子供が生まれた際に、片方の親が最大12か月の休みに入る際に、67%の所得補償をする(両親の場合は、14か月)。	
	2008年 企業内保育助成プログラム(BuK)	家族省が主管して2008年2月に開始(2010年8月に申請期限を延期した)。使用者が企業内保育を実施した場合、欧州社会基金から保育運営費の50%(上限6,000ユーロ)の助成を受けることができる。助成期間は2年間。プログラムは2008年2月1日～2012年12月31日まで。	
	2008年 児童支援法	保育サービスの定員を拡充し、2013年までに3歳未満児の3分の1は保育の場所が提供されるよう、連邦政府が保育施設等の建設費の3分の1まで補助する。また2013年8月1日からは、満1歳以上の児童は全員、託児所またはデイサービスの支援を受ける権利を持つと定めている。	
	2009年 ドイツ・コーポレート・ガバナンス規範(Deutscher Corporate Governance Kodex(DCGK))の改定 2009年6月18日以降に適用	4.1.5 執行役員(Vorstand)は、企業管理機能の配置について多様性(ダイバーシティ)に留意するべきであり、その際、特に女性に関して適切な配慮をするべきである。 5.1.2 監査役会(Aufsichtsrat)は、執行役員の役員を選・解任する。執行役員構成に関して監査役会は、多様性(ダイバーシティ)に留意し、その際、特に女性に関して適切な配慮をするべきである。 (法的位置づけは「規則」)	
2010年代	2015年 監査役会に占める女性役員の割合を、少なくとも30%にするよう義務付け法案成立	これ以外の中堅企業約3500社に対しては、15年から監査役会、取締役会などでの女性比率の引き上げに向けた目標を設定、結果を公表するよう義務付けられた。	