７．各国の男女共同参画に係る主な取組の流れ（年表）（イギリス）

＜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	1970年	同一賃金法(Equal Pay Act)制定、1975年施行	男女間の賃金（手当や設備の利用など含む）に関する差別の禁止	◆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〕
	1975年	性差別禁止法（Sex Discrimination Act 1975)制定・施行	・間接差別の禁止 ・男女間の採用、訓練、解雇等に関する差別を禁止	
1980年代	1980年	「女性の行動委員会(Women Action Committee)」設立	下院議員の男女比格差の是正措置の導入を要求。	◆「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	労働党、執行委員会と労働大会にて党規則を変更	選挙区で女性候補者が推薦された場合、必ず女性を公認候補者名簿に掲載する	
	1989年	労働党、党議において女性議員比率50%の達成の目標を掲げる		
1990年代	1993年	労働党、党大会にて右記事項が合意	新党首ジョン・スミスの下、安全議席区と激戦区のそれぞれに半数の候補者を女性のみの公認候補者名簿より選出。	◆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〕
	1996年	「女性のみの公認候補者名簿」が性差別禁止法違反の判決	労働裁判所は女性のみの公認候補者名簿による立候補阻止の訴えに対し、性差別禁止法違反の判決を下す。	
	1997年	労働党、総選挙において「女性のみの公認候補者名簿（All Women Shortlist)」を採用（2001年を除く）		
2000年代	2001年	労働党、総選挙において「男女比率50：50の公認候補者名簿」導入		◆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〕
	2002年	性差別禁止（選挙候補者）法改正	議員の男女比率の格差を是正するために、政党がクオータを含むポジティブ・アクションを実施することは、性差別にあたらないとする ※2015年末までに失効する時限法。2009年制定の平等法で2030年まで延長	
	2004年	女性と仕事委員会(Women and Work Commission)の設置	男女間の教育や職業における分断、女性のキャリアの選択の結果としての賃金格差を重視した政策提言を行う。	
	2005年	労働党、総選挙において「女性のみの公認候補者名簿」を復活		
		労働党、2つの専門家委員会、平等検討委員会(Equalities Review)および差別禁止法検討委員会（Discrimination Law Review)の設置	平等検討委員会： 恒常的な差別や不平等の現状やその原因を明らかにし、政府、公共機関、労使、非営利部門に対して政策的な優先課題を提言する 差別禁止法検討委員会： 差別禁止関連法の法改正に向けた検討を行う	
		保守党、総選挙において「優先公認名簿(Priority List)」の導入	•最低50%の女性、10%の人種的マイノリティと多数の障がいを持つ人々を含む公認候補者名簿を導入 ・空席の安全議席区と重点区はこの名簿から候補者を選ぶよう推奨される	
		自由民主党、総選挙において「公認候補者名簿の3分の1を女性にするクオータ」の導入		
		北アイルランド： Gender Advisory Panelの設置	男女平等戦略策定のアドバイスならびにその実施状況を監視する役割を担う。	

年		施策名	施策の内容	国際婦人年以降 の国連の動き
2000年代	2006年	**北アイルランド**; Gender Equality Strategy 2006-2016の公表	男女のニーズと役割の違いを認識して施策を進めることを基本的なアプローチとし、11の活動分野を策定。	◆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」閣僚級会合(ニューヨーク)〔2005年〕
		包括的な平等法(Equality Act2006)制定	・性的志向による差別禁止も規定(The Sexual Orientation Regulations) ・従来の人種平等委員会、機会均等委員会、障碍者の権利委員会が平等と人権委員会に統合される	
	2007年	Equality and Human Rights Commission (EHRC)発足	・性差別法に基づき格差是正に取り組む機会均等委員会が改組されEHRCに引き継がれる	
2010年代	2010年	平等法(Equality Act 2010)制定(4月)、施行(10月)	・性差別禁止法(2015年までの時限法)を2030年までに適用延長。 ・差別禁止法にかかる9つの法規制を統合。	◆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ーメント」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ーメント」決議採択〔2014年〕
	2011年	**ウェールズ**: the Equality Act 2010 (Statutory Duties) (Wales) 成立		
	2012年	**スコットランド**: 平等法の追加義務であるThe Equality Act 2010 (Specific Duties) (Scotland) Regulations 2012成立		
		ウェールズ; Strategic Equality Plan and Objectives 2012-2016公表	ウェールズにおける平等政策として8つの目標を定めたもの。 女性活用については女性活用の可能性のある業種や効果的な事例を共有してくれる企業の調査、理系専攻を促す等が具体的な活動計画として挙げられている	
		北アイルランド: 改正性差別禁止令(北アイルランド)2012:The Sex Discrimination Order 1976 (Amendment) Regulations (Northern Ireland) 2012成立		
	2013年	**スコットランド**: Scottish Ministers' proposals to enable the better performance of the Public Sector Equality Dutyの公表	平等に関するパフォーマンスを上げるため、2014年からの4か年で以下に取り組むとしている。 ・平等に関する結果をまとめ報告する。 ・プラクティスの共有とナレッジの移転を行う。 ・賃金格差と職業的乖離を報告をする。 ・国家並びに地方のデータ能力を高める。	
	2014年	**GLA**; Equal Life Chances for All 2014公表	London Enterprise Panelを通じて、ロンドン市民がロンドンの経済的成功の恩恵をうけ、継続的な雇用とキャリアアップの機会に恵まれることを目指すとし、女性の就労機会の向上に触れている。	

＜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	1971年	公務における女性の雇用に関する報告	公務において、制度上は男女平等が確保されていたが、結婚や育児等のために離職する女性職員が多いことから、両立支援制度の整備と利用促進を提唱。	◆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	1982年	女性の雇用・登用に関する取組の進捗報告	女性の雇用・登用に係る進捗状況の報告とともに、短時間勤務、ジョブシェアを取り入れることで、多様な勤務形態をさらに充実させる必要性が提唱された。（ジョブシェアは、1990年代初頭に導入された。）	◆「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〕
	1984年	公務における女性管理職の更なる増加、女性の離職率の縮小等の目標に関して新たな計画が策定		
1990年代	1999年	政府現代化白書	2005年までに上級公務員の35%、幹部職員の25%を女性とする登用目標が設定された。	◆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	2005年	「多様性貢献ネットワーク」が内閣府に設置	女性等の登用に関する各省の取組や、最善の方法に関する情報提供等を行っている。	◆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〕
	2008年	「公務における平等推進・多様性尊重のための戦略」策定	公務が社会の女性、人種、障碍者等の構成割合を適切に反映することを通じて、行政サービスの質の向上や人材の確保等を行うことを目的に、「組織文化の変革」「リーダーシップと責任」「組織的な人材育成」「社会の代表制」の4分野に、各省が重点的に取り組む。	
2010年代	2010年	「公務における平等義務」規定	差別禁止関係諸法が統合され、平等法が制定（2010年）されたことから、公務について定められた規定。各省に対し、女性の登用など多様性確保の状況を公表することが求められる法的根拠となった。	◆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ーメント」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ーメント」決議採択〔2014年〕
	2013年	「機会平準化プログラム」の開始	・係員から課長補佐級までの女性、多様な人種、障がい者等を対象として、新たに1年間の人材育成課程を設け、受講者に対して個人のキャリア計画を考える機会を付与 ・メンタリングやコーチングのほか、省の枠を超えて日常業務と異なる行政分野での業務体験などを提供	

＜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	1970年	同一賃金法(Equal Pay Act)制定、1975年施行	男女間の賃金（手当や設備の利用など含む）に関する差別の禁止	◆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〕
	1975年	性差別禁止法（Sex Discrimination Act 1975）成立・施行	男女間の採用、訓練、解雇等に関する差別を禁止	
		EECにおいて、同一賃金指令（(Equal Pay Directive）が成立	同一価値労働を含む同一労働同一賃金原則に基づく法整備が加盟国に義務付け （職務評価制度のない企業等における異なる職務についても同一価値と認め、賃金差別の申し立てが可能となる）	
		育児休業法制定		
1980年代	1983年	同一賃金法(Equal Pay Act)改正	職務評価制度のない企業の労働者にも賃金差別の申し立てが可能となる	◆「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〕
	1986年	法定出産給付（一般）規則（Statutory Maternity Pay(General) Regulations）	・出産休暇中の給付39週間(第4条（2）（b）)	
	1989年	雇用法制定	両性平等のための法整備が計られる	
1990年代	1993年	母性保護規定改正	・出産休暇、休暇、手当	◆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〕
	1996年	雇用権法（Employment Rights Act 1996）	・出産休暇52週間（1年間）前期26週間「通常出産休暇」、後期26週間「追加的出産休暇」(第71、73条) ・産後2週間は強制休業期間（第72条） ・出産休暇取得を理由に解雇された場合は。不公正解雇制度の救済を受ける権利を有する（第99条(1)）	
		行動基準の策定	機会均等委員会（EOC）による賃金における男女差をなくすための実務的なガイダンスの策定	
	1998年	労働時間規制導入		
		雇用裁判所の設置		
	1999年	介護休暇制度導入		
2000年代	2000年	パートタイム労働者の不利益取り扱いの防止に関する規則		◆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〕
	2002年	雇用法制定	・父親休暇の創設 ・出産手当の引き上げ ・出産休暇が拡充（出産給付支給期間18週→26週 ・6歳未満の子供をもつ親が柔軟な働き方（flexible working）を申請できる権利の新設	
		機会均等委員会がガイド（Equal Pay Review Toolkit）を作成	・既存の賃金制度が差別的かどうか検証をするための「平等賃金レビュー（Equal Pay review ）」実施の具体的なガイド ・職務評価などによる従業員間の職務内容と賃金の対応関係の分析と比較が目的	
	2003年	フレキシブル・ワーキング法(Frexible Working Regulations,2002)2002年制定、2003年施行	・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る ※柔軟な働き方の具体例：短時間勤務、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	
	2004年	子育て支援10ヶ年計画策定	保育サービスの拡充 ・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	
	2006年	フレキシブル・ワーキング法改正	「柔軟な働き方」を請求する権利が、成人の介護責任を負う雇用者に拡大	
	2007年	平等及び人権委員会 Equality and Human Rights Commission （EHRC）発足	・性差別法に基づき格差是正に取り組む機会均等委員会が改組されEHRCに引き継がれる ・性差別禁止法および同一賃金法に係る啓発や被害者支援、調査、政策提言などを担う	
		仕事と家族法（Work and Families Act2006）施行	・フレキシブル・ワーキング法の対象層等を拡大 ・有給の出産休暇期間の延長 ・父親休暇の有給化	
		法定出産給付（一般）規則（Statutory Maternity Pay(General) Regulations）改正	出産前の「通常出産休暇」の期間が26週間から39週間になる	
	2008年	出産休暇、育児休暇および父親休暇に関する規則（The Maternity and Parental Leave etc. and the Paternity and Adoption Leave (Amendment) Regulations 2008/1966）改正	被用者は休暇を取得していなければ適用された利益（報酬以外）を得る権利、休暇前と同条件で復職する権利を得る	
	2009年	フレキシブル・ワーキング法改正	対象が拡大し、16歳までの子供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る	
2010年代	2011年	EHRCが作成した行為準則（Equal pay – Statutory Code of Practice）が法制化（4月） “Think Act Report”（イニシアチブ）を開始（11月）	150 人規模以上の企業を主なターゲットに、格差是正の取組状況やその分析結果を公表することを促したもの 調査内容：①格差是世知の取り組み状況や原因分析②従業員の男女構成に関する指標③男女間の賃金格差に関する指標	◆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ーメント」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ーメント」決議採択〔2014年〕
		女性取締役選任に関する報告	ディビス卿が主催するWomen on Boardsが、企業に対し、自主的な女性取締役比率の目標設定をもとめた。特にFTSE100社に対しては、2015年までに女性取締役25%以上の目標設定を推奨。	