

## (6) 女性の活躍推進に向けた取組事例

### ① 地方公共団体の取組

#### ○公共調達制度に関する各州の取組例<sup>40</sup>

1990年のベルリン州反差別法では、州政府が締結する契約や補助金の支給は、女性の地位向上に努力している企業を優遇すると規定していた。

ブレーメン州の公共調達制度は、「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬」の取り組みを企業に求めるとともに、落札額が同じ場合は「男女の機会均等」などに取り組む企業を優遇することが規定されている。

具体的には、「公共調達における協約賃金遵守、社会的基準および競争の確保のためのブレーメン州法 21 (協約賃金遵守・公共調達法)」第 4 章 18 条 (社会的基準およびその他の基準の考慮) 第 2 項で「建設サービス、物品納入サービスおよび役務提供サービスの調達の場合は、国際労働機関 (ILO) 第 100 号条約『同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約』(連邦法律公報 1956 年第 II 部 24 頁) など、ILO 条約で定められている最低基準を無視して得られ、または製造された物品がサービスの目的物にならないように努めなければならない」と規定している。

また、同条第 3 項で「建設サービスおよび役務提供サービスに関する公共調達の場合に、経済的価値が同一の入札がある場合には、社会法典第 9 編第 71 条に基づく重度障害者の雇用義務を果たし、職業訓練ポストを提供し、初期職業訓練の確保を目的とする労働協約による賦課制度に参加し、または職業訓練同盟に参加する入札者が落札する。このことは、雇用における男女の機会均等を推進する入札者に対しても同様に適用される」としている。

同条第 5 項では「第 3 項の規定による前提条件の証明として、入札者は管轄機関の証明書を提出しなければならない」と定めている。

#### ○バーデン・ヴュルテンベルク州の女性と雇用に係る取組<sup>41</sup>

ドイツの 16 州は、1995 年の第 4 回世界女性会議 北京行動綱領 (the Beijing Platform for Action) に適合する施策等を数多く実施している<sup>42</sup>。その中の例のひとつとして、バーデン・ヴュルテンベルク州が取り組むプログラムに、「女性と雇用センター (ドイツ語: Kontaktstellen Frau und Beruf in Baden-Württemberg (英語名: Centres for Women and Employment))」がある。

このプログラムのゴールは、家庭と職場とのバランス、労働市場の男女平等待遇と、能力のある女性を経済活動に取り込むことである。そのために、同州内の 11 地区 10 か所のセンターは、企業やビジネス団体、専門教育業者、雇用庁や男女平等代表者らと緊密に協力しながら、職業的なトピックに応じて、カウンセリング、ネットワーキングや資格認定を行っている。

女性のモチベーション、オリエンテーションや意思決定を支える同様な取組は、他の州にもある。州の中には、女性に対して、就職活動教育やコーチングなどを提供しているところもある。

<sup>40</sup>独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (2011) p.39 参照。

<sup>41</sup> Permanent Mission of the Federal Republic of Germany to the United Nations New York (2014), pp.76-78 参照。

<sup>42</sup> ドイツ 16 州は、女性とジェンダー平等州大臣会議 (英語名: the Conference of the Federal States' Ministers for Women and Gender Equality) を、毎年持ち回りで開催している。詳細は、事務局 HP (ドイツ語) <http://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/> (アクセス日: 2015 年 3 月 10 日)

## ② 民間企業の取組

ドイツには、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1995年に設立された「ドイツ・トータル・イー・クオリティー」協会が、「トータル・イー・クオリティー (TEQ) 認定制度」を実施している。

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、証明書が発行される。認定を受けた企業は、その後3年間、認定ロゴの使用が許可される。2014年末現在、計145社が認定を受けた<sup>43</sup>。

### ○ボッシュ (Robert Bosch GmbH、業種：製造業、設立：1886年)<sup>44</sup>

#### a.取組目標

2020年までに女性管理職比率を20%とすることを目標としている。

#### b.目標達成に向けた取り組み

- ・グループ全体でダイバシティ・マネジメント (Diversity Management) を推進しており、優秀な従業員の育成に努めている。
- ・ワーク・ライフ・バランスの継続的改善に取り組んでいる。パートタイム労働、在宅勤務、シェアワーキングを含め100パターン以上の働き方を取り入れている。
- ・ドイツのシュヴィーバーディング (Schwieberdingen) に、180万ユーロを投資して子供向けデイ・ケア・センターを設立した。

#### c.取組成果、目標達成状況

- ・2013年の女性管理職比率は12.2%、離職率は4.6% (2007年から2.1%改善)
- ・2013年の「German Diversity Prize 2013」を受賞している。

### ○アリアンツ (Allianz SE、業種：保険、設立：1890年)<sup>45</sup>

#### a.取組目標

2015年までに女性管理職比率を30%とすることを目標としている。

#### b.目標達成に向けた取り組み

- ・2011年にDAX30 (フランクフルト証券取引所で取り引きされるドイツの主要30企業で構

<sup>43</sup> [https://www.total-e-quality.de/media/uploads/global\\_assets/logos\\_praedikatsstraeger.pdf](https://www.total-e-quality.de/media/uploads/global_assets/logos_praedikatsstraeger.pdf) (アクセス日：2015年3月16日)

<sup>44</sup> Bosch, Sustainability Report 2013, [http://www.bosch.com/media/com/sustainability/sustainability\\_new/downloads/Bosch\\_SustainabilityReport\\_2013\\_EN.pdf](http://www.bosch.com/media/com/sustainability/sustainability_new/downloads/Bosch_SustainabilityReport_2013_EN.pdf) (アクセス日：2015年3月16日)

<sup>45</sup> Allianz, Progress report 2011 Social, Diversity and equal opportunities, [https://www.allianz.com/en/responsibility/progress\\_report/social/diversity\\_equal\\_opportunities.html](https://www.allianz.com/en/responsibility/progress_report/social/diversity_equal_opportunities.html), (アクセス日：2015年3月16日)、Allianz, Women@Allianz, [https://www.allianz.com/en/careers/your\\_development\\_at\\_allianz/women\\_at\\_allianz.html#mf3d99eca-f203-442b-9173-7d37bac535af](https://www.allianz.com/en/careers/your_development_at_allianz/women_at_allianz.html#mf3d99eca-f203-442b-9173-7d37bac535af), (アクセス日：2015年3月16日)、Allianz, HR Fact Book 2014, [https://www.allianz.com/v\\_1426265742000/media/about\\_us/hr-fact-book/2015\\_03\\_13\\_HR\\_Factbook\\_extern\\_engl.pdf](https://www.allianz.com/v_1426265742000/media/about_us/hr-fact-book/2015_03_13_HR_Factbook_extern_engl.pdf), (アクセス日：2015年3月16日) .pp.6-18 参照

成)と共に、ドイツにおける女性管理職比率の向上を宣言した。

- **Charta der Vielfalt** (ドイツ政府が企業におけるダイバーシティを促進する取り組み)に参加している。
- 女性社員の能力向上を強くコミットしており、数多くの能力開発プログラムを用意し、女性社員の育成に取り組んでいる。
- 2011年にパートタイム労働やシェアワーキングなどの取り組みを世界各国で取り入れ、女性管理職の育成やワーク・ライフ・バランスの充実を目指している。
- 各上級管理職が上位職員レベルの女性社員の人材育成担当となり、女性社員のマネジメント能力の開発とキャリアアップ向上に役立っている (The Allianz 100 Women Sponsorship Program)。
- グループ内で女性の育成支援プログラム (Mentoring Program) を行っている (実施企業 : Allianz SE, Allianz Global Corporate & Speciality, Allianz Global Investors, Euler Hermes and Allianz France)。

c.取組成果、目標達成状況

- 全社員 147,425 人 (2014 年 12 月 31 日現在) のうち、女性社員が 53%を占める (2012 年～2014 年実績)。
- 女性社員の平均年齢は 39.6 歳 (2012 年 : 38.9 歳、2013 年 : 39.2 歳、2014 年 : 39.6 歳)。
- 全管理職のうち女性管理職が 36%を占める (2012 年 : 34%、2013 年 : 35%、2014 年 : 36%)
- 女性取締役比率は 19.2% (2009 年 : 17.2%、2010 年 : 17.6%、2011 年 : 19.2%)