

### 3. オランダ

#### (1) オランダの女性の活躍推進に係る取組の特徴等

##### ・ 基本法制等

- オランダ王国憲法の「オランダに居る人はすべて、平等な立場で平等に扱われなければならない。宗教、信条、政治的意見、人種または性別に基づくあるいはその他のような理由であっても、差別は許されない」とする第1条が男女平等に関する取組みの基盤となっている。このもとに、政治、行政、経済分野にて、男女共同参画の取組みが進められている。

##### ・ 政治分野

- オランダでは、政党の自由と自律性を重視する立場から、政治分野への女性の参画を促進するための選挙制度や法令によるクオータ制はとられていない。
- しかし、政党の中には独自にクオータ制など女性議員を増加するための政策を取るところがあり、このことが、比例代表制という政党に重点を置く選挙制度のもとにあって女性議員を増やすことにつながっている。

##### ・ 行政分野

- パートタイム労働制度の影響もあり、一般行政分野の職員に占める女性職員の比率は42.1%(2005年)と高まっている。しかし、政策決定に携わる幹部層における女性の比率については、幹部国家公務員で27%(2013年)と低いことから、これを増やすための取組みがとられている。

##### ・ 経済分野

- オランダでは、個人が労働時間を選択する制度の自由度を高めることにより、男女共同参画を促進しようとしている。
- 1982年に、高失業率対策として政労使間で「ワッセナー合意」が結ばれて以降、パートタイム労働制度の改善が進められ、これに伴い女性の労働市場へ参加が進んできた。一方、多くの女性がパートタイム労働を選び、育児や家事など家庭の世話も女性がより多く受け持っているため、女性の所得が少なく、女性の経済的な自立を阻害することが懸念されている。政府は、男性が家庭の世話をより実施できるよう、新しい働き方を提唱している。
- 2011年に改正された会社法のもと、2016年までに、大手企業における女性取締役・監査役の割合を30%に引き上げることを目標に、女性役員増加の取組みが進められている。