

女性の経済的エンパワーメントに関する各国の主な取組

資料2-2

2017年3月1日現在

取 組			国 名	施行年
男女別データの作成	報告、情報公開	従業員500人以上の企業に対し、職種別・男女別の従業員数の提出を義務付け（女性比率が規模・業種別に定める一定の基準以下の場合には、企業は自ら改善案を策定して施行することを求められる）	韓国	2008
		従業員1000人以上の企業に対し、男女別に、平均賃金と労働時間の情報公開を義務付け	オーストリア	2011
企業によるダイバーシティを推進する計画およびポジティブ・アクションの策定・実施を義務付け		イギリス	2011	
従業員100人以上の企業に対し、男女別に、従業員及び取締役の人数、賃金、契約条件等、男女共同参画指標に基づく報告を義務付け		オーストラリア	2012	
上場企業または従業員501人以上の共同決定義務のある企業に対し、監査役会、取締役会、管理職（上級・中級）における女性比率を高めるための目標値や取組等の公表を義務付け		ドイツ	2015	
従業員301人以上の企業に対し、女性の活躍状況の把握、課題分析、行動計画の策定・公表、目標値の設定、情報の公表等を義務付け		日本	2016	
男女の賃金格差の解消	報告、情報公開	従業員250人以上の企業に対し、賃金およびボーナスの男女別の中央値と平均値、賃金構造における男女の分布等の公表を義務付け（2018年4月以降）	イギリス	2017
	自己診断ツール	企業のセルフ・チェックおよびコンサルティングを行うツール（コンピューター・アプリケーション）の提供	ドイツ	2011
	格差の解消	2015年までに賃金格差を15%以内とする政府と労働者団体との合意	スイス	2011
		男女間の給与格差をなくすための措置の検討を義務付け	フィンランド	2006
取締役等への女性の登用の促進	40%	株式会社（2008年1月1日以降）	フランス	2006
		従業員250人以上の上場企業（2015年以降）	ノルウェー	2005
		従業員51人以上の国営企業・株式会社（2013年以降）	スペイン	2007
		上場企業（2017年以降）	アイスランド	2010
		上場企業（非常勤取締役員）（2020年以降・※指令案）	EU	2011
	33%	国営企業・上場企業（2015年以降）	イタリア	2011
		国営企業・株式会社（2017年以降）	ベルギー	2011
	30%	従業員250人以上の上場企業・有限責任会社（2016年以降）	オランダ	2011
		上場企業（2016年以降）	マレーシア	2011
		上場企業のうち108社（監査役会委員）（2016年以降）	ドイツ	2016
	女性が1人以上	上場企業、国営企業（2015年以降）	インド	2014
	各企業が定めた目標値	大規模な上場企業、有限会社、合資会社、財団・国営企業等（条件あり・2017年以降）	デンマーク	2013
憲章	政府、企業、労働組合による「女性幹部数を増やすための憲章」の作成	オランダ	2006	
	政府と企業等10団体による「管理職に女性を増やす憲章」の作成	デンマーク	2008	
企業の取組を促進するための、政府によるインセンティブの付与	補助金給付	家族に親和的な環境を作り出すための監査制度を利用する企業に、その費用（7000～1万ユーロ）の一部を補助（企業規模別に、3000～5000ユーロを支給）	オーストリア	1998
		企業内保育所を設置した企業に、欧州社会基金から保育運営費の50%を助成（上限6000ユーロ）	ドイツ	2008
		1年以上営業を継続している、従業員250人未満で、年間売上額5000万ユーロ未満等の中小企業に、コンサルティング費用の50%または75%を補助（上限1500ユーロ）	ドイツ	2008
		従業員50人未満の企業に、出産・育児・養子休業を取得する従業員の代替要員にかかる費用を補助	フランス	2006

企業の取組を促進するための、政府によるインセンティブの付与	補助金給付	育児休職取得者等の雇用を継続した企業に、支援金を給付	韓国	2006
		・労働者に30日以上育児休職を付与し、休職終了後30人以上その者を継続して雇用した場合、労働者1人あたり毎月20万ウォンを支給		
		・育児休職期間中に新たに代替労働者を30日以上雇用し、育児休職者を復帰後30日以上雇用した場合、毎月20～30万ウォンを追加支給		
		・契約期間が1年以下の契約・派遣労働者が、妊娠16週以上または出産休暇期間に労働契約期間が満了したにもかかわらず、事業主が当該労働者を継続雇用した場合、労働部長官が告示する金額を6ヶ月間支援（有期契約で6ヶ月間の場合は毎月40万ウォン、無期契約6ヶ月間の場合は毎月60万ウォン、次の6ヶ月間は毎月30万ウォン）		
		・妊娠、出産、育児によって退職した女性労働者を、退職後6ヶ月以降5年以内に、同じ事業所で再雇用した場合、毎月40万ウォン（大企業は30万ウォン）を6ヶ月間支給		
		従業員のワーク・ライフ・バランスのためにフレックス制度等を導入する等、支援制度を新設する小規模事業者、労働者1人あたり20万～30万ウォンを支給（2016年は1800人対象）	韓国	2016
	税制上の優遇措置	育児バウチャー等の育児費用を補助（上限週56ポンド）した企業に、企業が支払う国民保険料を免除し、その従業員の所得税を控除	イギリス	2005
		従業員のワーク・ライフ・バランスのために一定の支出をした企業に、家族控除として、その費用の一部（50%、25%、10%）を控除	フランス	2008
	公共調達	政府調達において、契約する企業のうち、女性が経営する企業の割合を5%とする目標を設定	アメリカ	2000
		金融規制当局が契約を結ぶ際は、相手先の企業のダイバーシティ推進への取組を考慮	アメリカ	2010
		女性契約促進規則（契約額が最も低い83業種において女性が経営する零細企業と政府が契約を促進する）の導入	アメリカ	2010
		※ 対象を83業種から92業種に拡大	アメリカ	2016
		連邦政府の契約のうち5%に相当する金額を、女性が経営する小規模ビジネスに発注する「女性優先調達プログラム」を実施（1人またはそれ以上の女性が経営権の少なくとも51%を持っていることが条件）	アメリカ	2011
		「経済的に不利な境遇にある女性優先調達プログラム」として21業種を追加（女性の、純資産75万ドル以下、過去3年超の年収平均35万ドル未満、資産の市場価格600万ドル未満等が条件）	アメリカ	2014
		公共機関の長の、女性が経営する中小企業が生産する物品の購買の促進義務	韓国	2005
		政府の契約のうち30%に相当する金額を、若者、女性または障がい者が社長で、かつ、従業員の70%以上を占める小規模事業者が発注	ケニア	2013
		女性活躍推進法に基づく取組指針（2016年3月決定）等により、国の調達のうち、総合評価落札方式等によるものにおいて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価	日本	2016
	職場復帰	出産や育児によりキャリアを中断した女性に適合する仕事創出の支援、再就職支援、離職期間が長い女性をインターンとして採用した企業に、支援金（毎月50万ウォン）を支給	韓国	2008
	起業支援	女性の企業活動および起業を支援するため、資金、人材、情報、技術等の総合的な支援と、均等な活動機会の確保に向けた、国・自治体の努力義務	韓国	1996
		女性の起業活動促進を効率的に行うため、韓国女性経済人協会を設立し、女性経済人への研修、情報提供、起業を支援	韓国	2005
		1年以上事業を継続し、ビジネスの好実績を残している女性を対象とした、有利な利率での融資	フィリピン	1995