

1. アメリカ・イギリス・ドイツの取組

(内閣府政策統括官「少子社会対策に関する先進的取組事例研究報告書」

(平成 18 年 3 月)より)

アメリカ

考え方	主な取組
<p>民間の自発的な企業努力として進められてきた(1980 年代後半から)。 主にワーキングマザーの支援を対象とした「ワーク・ファミリー・バランス」から従業員一般を対象とした「ワーク・ライフ・バランス」へ 企業の業績向上と従業員のワーク・ライフ・バランスを実現する「仕事の再設計」</p>	<p>1993 年から 3 年間行われたフォード財団の研究により、企業が仕事のやり方を見直して業績を上げ、かつ従業員のワーク・ライフ・バランスを実現するための「仕事の再設計」というトレーニングプログラムが開発され、民間企業の自主的な取組が進められた。 2003 年には、政府によるアクションとして、上院でワーク・ライフ・バランスが国の優先課題であることの決議が行われた。この決議を受け、同年より企業団体やマスコミ等によるワーク・ライフ・バランスの全国的な教育キャンペーンである「ナショナル・ワーク・ライフ・イニシアティブ」が進められている。</p>

イギリス

考え方	主な取組
<p>官民を挙げた「ワーク・ライフ・バランスキャンペーン」 「福祉から就業へ」という政府の基本方針に合致。子どもの貧困問題の解決にもつながる。 EU 指令による労働時間規制やパートタイム労働規制の国内法整備。 企業で働く従業員の生活の質を高めるだけでなく、企業にとっても競争力を高め、業績向上につながる。</p>	<p>イギリス政府は 2000 年より「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)キャンペーン」を開始した。 「チャレンジ基金プログラム」は、ワーク・ライフ・バランス施策の導入を検討する経営者に対して、無料コンサルティングの機会を与える制度であり、企業は、専門家の力を借りることによって、個別企業の実情に合った最適なワーク・ライフ・バランス施策の導入を期待できる。 また、「先進事例紹介」として、チャレンジ基金プログラムを活用した企業から情報収集を行い、企業業績にも良い影響を与える形で、仕事と生活の調和策を導入した具体的な事例や成功要因の情報提供を行うことで、企業の自主的な取組の促進を図っている。</p>

ドイツ

考え方	主な取組
<p>政労使による「家族のための同盟」の結成。 「ファミリー・フレンドリー」という言葉が主流(家族問題を担当する連邦家族・高齢者・女性・青少年省が担当)。 少子高齢化に対する危惧を背景とする。</p>	<p>ドイツでは、2003 年に政府、財界、労働組合等による「家族のための同盟」が結成され、政府だけでなく各方面が連携して取組を推進していくことのアピールが行われた。 主な取組としては、ベスト・プラクティスの分析とその紹介、社会的影響の試算、企業コンクールの実施、地域連携の促進などが挙げられる。</p>

2 . 1970 年以降の両立支援施策導入の推移

(アメリカ・イギリス・オランダ・カナダ・スイス・ドイツ・フィンランド・フランス)

年代	主な取組
1970 年代	<p>< 保育 ></p> <p>アメリカ: 包括的児童発達法案</p> <p>フィンランド: 保育を社会サービスとして位置付け</p> <p>フランス: 保育費手当、保育ママ制度導入</p> <p>スウェーデン: 81 年までの保育施設入所目標設定</p> <p>< 働き方 ></p> <p>フランス: 賃金に関する男女平等原則、育児休業</p> <p>イギリス: 同一賃金法、性差別禁止法</p> <p>スウェーデン: 親の労働時間短縮、親休暇法</p> <p>ドイツ: 母性休業法、休業手当支給</p> <p>< その他 ></p> <p>スウェーデン: 所得税の個人単位化、公的両親教育</p>
1980 年代	<p>< 保育 ></p> <p>フィンランド: 保育サービス需要にみあう水準に</p> <p>フランス: 在宅保育手当(在宅保育サービス利用)</p> <p>イギリス: 保育サービス提供に関する規制</p> <p>スウェーデン: 社会サービス法、保育利用の権利保障</p> <p>< 働き方 ></p> <p>オランダ: ワッセナ-労使合意(雇用維持・時間短縮・賃金抑制)</p> <p>フランス: 親育児手当(育児休業中の所得保障)</p> <p>カナダ: 雇用衡平法</p> <p>ドイツ: 男女平等待遇法</p> <p>アメリカ: 家族援助法(仕事と育児調和の支援プログラム)</p>
1990 年代	<p>< 保育 ></p> <p>アメリカ: 児童家庭庁に保育局設置(貧困対策から両立支援へ)、保育定額控除</p> <p>フィンランド: 民間保育補助金</p> <p>オランダ: 保育施設充実に関する法律</p> <p>フランス: 保育ママの職業的地位強化・利用への援助</p> <p>イギリス: 民間サービス増加、保育と幼児教育一本化</p> <p>スウェーデン: 全国保育戦略(1 歳 ~ 12 歳にサービス提供義務づけ)、保育の所管が教育省へ</p> <p>< 働き方 ></p> <p>オランダ: 同一職種同一賃金、雇用の柔軟性と安定のための法律</p> <p>フランス: 週 35 時間労働奨励法</p> <p>イギリス: 賃金における男女差をなくす行動準則策定、就労世帯税額控除導入、育児休業</p> <p>ドイツ: 母性保護法、男女同権法</p>
2000 年以降	<p>< 保育 ></p> <p>イギリス: グリーンバレー(保育サービス整備)、子育て支援 10 ヵ年戦略</p> <p>< 働き方 ></p> <p>オランダ: 労働時間調整法(労働者が使用者に要請する権利)、育児・介護休暇のための法</p> <p>イギリス: パートタイム労働法、ワーク・ライフ・バランス推進</p> <p>< その他 ></p> <p>ドイツ: 「持続可能な家族政策」(少子化対策)</p>

(資料) 少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」
(平成 17 年 9 月)より作成。

3．イギリスにおけるワーク・ライフ・バランスの取組

目次

- 1．英国におけるワーク・ライフ・バランス推進関連の
主な取組
- 2．ワーク・ライフ・バランスの必要性に関する考え方
- 3．働き方の見直しに関する取組（ワーク・ライフ・バランス施策）
 - （1）ワーク・ライフ・バランス（WLB）向上キャンペーン
チャレンジ基金
 - （2）フレキシブル・ワーキング法
- 4．ワーク・ライフ・バランスの取組に対する評価
- 5．子育て環境整備に関する取組
 - （1）Sure Start Program 1999年～
 - （2）子育て支援10ヵ年計画 2004年～

イギリスにおけるワーク・ライフ・バランスの定義は、「年齢、人種、性別にかかわらず、誰もが仕事とそれ以外の責任・欲求とをうまく調和させられるような生活リズムを見つけられるように、働き方を調整すること」であり、対象となる施策は、基本的に「働き方の見直しに関する取組」のみを指すが、ワーク・ライフ・バランスを支えるサービスの一分野である子育て環境の整備についても合わせて紹介している。

1 . 英国におけるワーク・ライフ・バランス推進関連の主な取組

1997年 ~ 「**個人が仕事と育児や介護の責任を両立できる労働慣行の確立**」重視方針

1998年 **労働時間規制導入** 週48時間労働規制(例外規定あり)、年次有給休暇制度等。
雇用審判所の設置

訴訟による救済機関。創設は1984年。職業訓練法に基づく。98年に改名。

1999年 Sure Start Program(**就学前の子育て環境整備**)開始
就業家族タックスクレジット導入

就労による収入と福祉給付の差が小さく、就労すると実質所得が下がるという問題の改善。

育児休暇制度、介護休暇制度導入 いずれも無給。

2000年 **パートタイム労働者の不利益取扱いの防止に関する規則 制定**

3月 ワーク・ライフ・バランス向上キャンペーン(WLB)開始

教育技能省においてスタート = 女性のスキルアップの視点からの取組。2001年 所掌を
貿易産業省へ移管 = 企業への支援策に重心がシフト。

2003年 4月 **2002年雇用法施行**

フレキシブル・ワーキング(Flexible Working)法施行

6歳までの子を持つ親は、フレキシブルワーク(多様な範囲を含む)を要求でき、企業は
要求を受ける義務はないが、要求を検討し回答する義務がある。

父親休暇の創設。出産休暇手当の引き上げ。追加的出産休暇の導入(無給)。

2004年12月 子育て支援10ヵ年計画策定

すべての家庭を対象とした総合的子育て支援の取組

(参考) 1997年以前の両立支援・機会均等関連の主な取組

1970年 同一賃金法

賃金・時間外労働・休日等の男女平等待遇に関する法。(1982年改正)

1975年 性差別禁止法

雇用、教育、物品・施設・サービスの供与、広告による差別等を禁止。
「間接的な」差別も明文化して禁止。

雇用保護法

出産から29週以内に従前よりも不利でない労働条件での復職の権利保障。

1989年 児童法制定

子どものいる家庭支援サービスという考え方を打ち出し、保育サービスの提供に関する規制を実施。

1993年 母性保護規定改正

ECの妊娠労働者指令(92 / 85EEC)に基づき改正(出産休暇、休暇、手当)

1997年 ハラスメント防止法

1997年 行動準則の策定

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策定。

2 . ワーク・ライフ・バランス推進の必要性に関する考え方

貿易産業省

WLBを進める背景としては、出産・子育てを理由に女性が離職し、その後再就職する際に、元のスキルを生かせないことから、男女間の賃金ギャップが大きくなるという問題があった。これを是正するひとつの方策がWLBである。

柔軟な働き方は、企業、労働者、そして労働者の家族など、あらゆる人々にとって、メリットのある制度である。

教育技能省

政府の展望は、すべての子どもに生まれた時から最善の環境を与え、かつ両親にも仕事と家庭の両立を図れるような。より多くの選択肢を提供することである。

3．働き方の見直しに関する取組

(1) ワーク・ライフ・バランス(WLB)向上キャンペーン

WLB向上を目指す雇用者団体の設立

22の大手企業、任意の部門から選ばれた14の提携団体、仕事と家庭の問題に関心のあるロビーグループにより、設立された。企業社会において望ましい慣行を推進するために、政府と連携して活動に取り組むことを旨としている。

チャレンジ基金の創設

企業活動の効率化や働き方の柔軟性向上のためのマネージメントシステムを雇用者が開発するために利用できる基金。

解説書の発行とウェブサイトの設置

雇用者と被雇用者がWLBについて理解するための情報提供を行う。チャレンジファンドによる取組事例(50社)の紹介もウェブサイト上で行っている。

キャンペーンの重点課題

企業側努力の奨励

リサーチにより明らかになった現状を伝える

望ましい慣行導入のための資金を提供する ➡ 実例を広く紹介する
職場での協議を奨励する 公共部門での模範例を示す

政策

労働時間の調整

フルタイムの労働時間を団体交渉で短縮するのではなく、パートタイム労働、ジョブ・シェアリング・ターム・タイム・ワーキング等を重視する。

労働パターンの調整

フレックス制、労働時間抑制、労働時間の年換算、標準的時間外労働、セルフ・ロスタリング(労働者が決める当番制)等

働く場所の調整 在宅勤務等

休暇の調整 被雇用者に休暇(産休、育休、無休のキャリア中断、サバティカル)を取る権利を認める

被雇用者側の選択を増やすその他のパッケージ

育児あるいは高齢者介護のバウチャー、段階的あるいはフレキシブルな退職など

チャレンジ基金

雇用主が、WLBを実施する際の問題解決のために金銭的な支援を行う。

ファンドを受けたい雇用主は、WLB取組に関する計画を提出し、成果について情報提供することを条件に支援を受ける。

具体的には、貿易産業省が選定した雇用制度専門のコンサルタントが、個別企業のWLB実施のためのコンサルティングを行う。この費用の一部をファンドにより支援する。

企業により効果的な取り組み内容が異なるので、それぞれの企業に合った方策を考えることになる。貿易産業省では、50社のケースを紹介している。

チャレンジ基金は2000-2003年まで実施し、トータルで400社、1130万ポンド(EUの基金450万ポンドを含む)を利用。WLBをスタートさせるトリガーとしての意義から、基金を設立。その結果、企業の認識はかなり高まった。トリガーとしての役割を終えたことから、現在は中小企業向けのものが一部残っているが、収束している。

(2) フレキシブル・ワーキング (Flexible Working) 法

労働者と企業の参加するグループで検討し、立法化。

6歳までの子を持つ親は、フレキシブルワーク(多様な範囲を含む)を要求でき、企業は従業員の要求を受ける義務はないが、検討し回答する義務がある。拒否する場合も、文書で理由を説明する。1年ごとに申請できる。

1年間で100万人(対象者の1/4)が要求し、80-90万人が利用。うちおよそ1割程度が男性とみられる。

Flexible Working法の適用対象者

主な適用条件

- ・ 被雇用者である。
- ・ 6歳未満の幼児あるいは18歳未満の障害児を養育している。
- ・ 申請日時点で26週以上継続して使用者に雇用されている。
- ・ 派遣社員あるいは軍隊勤務者でない。
- ・ 過去12ヶ月間に本権利に基づく申請を他に行っていない。

法の適用を超えてすべての労働者を対象とする取組が行われる理由

他の世代等の多様な働き方に対するニーズ

- ・ 親の介護によるニーズ。
特にPivot世代と呼ばれる高齢者と子や孫の世話をする世代のニーズ
- ・ 段階的退職を望む高齢者のニーズ

管理上のニーズ

- ・ 多様なニーズによってニーズの調整が容易になる
子育て層のニーズだけでは希望が偏る。
労働者が、様々な希望を持つグループ毎に柔軟な働き方を選ぶことが出来たとしたら、管理はより容易になる。

様々な働き方

年平均労働時間

週単位ではなく、年単位での労働時間に基づいて、勤務時間帯の調整を行う制度である。賃金は、清算期間における実働時間によって決まってくる。

集約勤務

所定労働日数よりも短い期間に、集中して長時間労働することが認められる。例えば、週5日ではなく4日間など。賃金については、フルタイムと同じだが、1日の所定労働時間を超える部分の労働に対して時間外手当が支払われることはない。

フレックスタイム

通常核となる時間帯を中心に、労働者自らが始業・終業時間を選ぶことができる制度である。賃金は、各自の実際の労働時間に比例して支払われる。

在宅勤務

必ずしもフルタイムでの労働である必要はなく、会社と自宅の双方で仕事を使用とする。賃金は、実際に働いた時間を基準とする。

ジョブシェアリング

パートタイム勤務で2人の人が雇われ、1人分のフルタイムの仕事を共同で行う制度である。賃金は、各自の実際の労働時間を基準とする。

様々な働き方: つづき

時差勤務

始業・終業時間をずらすことが可能になる。例えば多くの場合小売業部門などで有効である。賃金は、勤務日数ではなく、総労働時間数を基準とする。

学期間勤務

学校の休暇期間中に無給休暇を取ることができる。

交代制

使用者は、1日8時間という1日当りの通常の業務時間よりも長い時間の営業が可能になる。また、柔軟な勤務体制の導入が合意された場合、交代制手当が不必要になる場合もある。

休暇

出産休暇

出産14週前から、計26週間取得可能。出産予定日11週間前の時点で、1年以上の勤務があるものには、さらに26週の休暇が取得可能。

育児休暇

1年以上勤務している労働者が対象。5歳に達するまでの期間に、その両親は少なくとも13週間の育児休暇(無休)が取得可能。

父親休暇

生後56日まで取得可能。休暇中の給与は100ポンド(約2万円)か100ポンド以下の給与の90%が支給される。

2007年4月から出産休暇の受給資格期間を9ヶ月に延長。その後、12ヶ月を目指す。母親がこの有給休暇の一部を父親に譲れるような法律の制定も検討。

4 . ワーク・ライフ・バランスの取組に対する評価

貿易産業省(DTI)の評価

ポイントは、父親の育児参加促進。子供が小さいときに育児に参加した父親はその後の育児参加度が高い、父親自身が参加したいと思うようになる、女性の職場復帰が早くなる、といったメリットがある。

WLBはマネジメントコストはかかるが、ほかのコスト節約の効果が大きい。節約コストとしては、次のようなもの。

- ・ 従業員の定着が高まる
- ・ FWを実施することで、多くの人材をひきつけることができ、従業員の幅が広がる。
- ・ 新規採用者のトレーニングコストが節約される。
- ・ 仕事の質が向上する。それによってサービスの質が向上し、顧客満足度が上がる。

こうしたメリットが企業に認知されるようになってきている。取組が広がり、他社より優位性がなくなれば、企業はさらによりよいものを考えるだろう。

政策評価により、男女平等に貢献。それは女性だけでなく男性にもメリットありとされた。

労働組合会議(Trade Union Congress , TUC)の取組姿勢と評価

TUCの取り組むWLBは、女性のための課題ではない。仕事と家庭の両立においては、男性をいかにこの取り組みに引き込むかが重要である。

英国は、ヨーロッパの中では、長時間労働の国である。英国の子どもを持つ家庭では、もっと子どもに時間をかけたいと考えており、そうした意識に基づいて、どちらかがフルに働かないという家庭の選択が行われ、男女間の賃金格差を反映して、結果的に、女性の労働時間が短くなる。女性のみが子どものニーズに合わせて、柔軟な労働時間設定による働き方やパートタイムを選択し、仕事が低いスキルでのものに限定されれば、子どもに手がかからなくなったときに、フルの仕事に戻っても、経済性のよい仕事にはつけない。一方で、男性は、家庭の収入が減った分、より長い時間働かなければならなくなる。こうした働き方は、21世紀の社会にとってよい体系ではないWLBが、欧州で注目されている背景には、経済のグローバル化やIT化の影響が背景にある。当団体でも、長時間勤務と健康との関係を調査しているが、非常にストレスが強くなっている。経済の要請は、1週間に7日間24時間稼働していることになる。こうなってくると、フレキシブルアワーにして時間を分けないと、働けないことが明らかである。これまで、英国は、欧州の中では長時間就労の国であったが、この対策には力を入れてこなかったが、このような経済の要請は、逆によい機会となっている。

企業の実践例と評価

人材確保が容易に Automated Packaging Systems (UK) 社の場合

既に実施していた柔軟な勤務パターンを全てまとめて制度化するとともに、所定総労働時間を超える部分の時間を貯めて家庭での仕事に充てることができるという banked hours などの新たな制度を導入。

(実績)

採用が容易になるとともに、各社から人材募集の問合せが寄せられ費用面での節減効果もあがっている。また同社は、1.5%という低い欠勤率、低い離職率、そして対前年比売上高の伸びには、同社の柔軟な労働慣行が大きく寄与している、と考えている。



社員離職率の改善 Kinderquest社の場合

現場により柔軟な対応を認め、究極的には現場保育責任者により幅広い決定権限を与える。

(実績)

最終的な判断には時期尚早だが、在職率が向上し、30%にも達していた離職率はおおよそ18~20%にまで改善。また、より幅広い裁量が認められたことで、より多様な人材の採用が可能になった。保育責任者達にも労働意欲と活力がより見られるようになってきている。



社員の労働意欲の向上 Business GlaxoSmithKline社スラウ工場の場合

既労働者への権限委譲、賃金制度改革(作業が全て完了した場合、部門責任者が労働者に退社時間を待たずに退社を認めることを可能とする。賃金はカットされることはない。)

(実績)

「ギブアンドテイク」という新たな文化が確立し、労働者は各自の労働生活を自己管理できるようになった。



欠勤率の改善 Nexus社の場合

会社の提供する勤務形態の選択肢について直接労働者の意見を聞いた上で、自動フレックスタイム制などの勤務制度を導入。ストレス管理、キャリア開発、仕事と生活の調和に関する一連のワークショップを開催した。

(実績)

2001年度上半期における職員の離職率は、7.3%から4.1%に低下している。また、従来から特別割増の必要な超過勤務増加の原因となっていた病欠率も大幅に減少しつつある。



5．子育て環境整備に関する取組

(1) Sure Start Program

教育技能省 1999年

背景と取組方針

学校からの成果を向上させるためには、就学前からのアプローチ（スタート）が重要である。早期教育を受けることが、その後の発達に大きな影響を与えるという考えからきている。

背景に共働き家庭の増加や単親家庭の増加、貧困な家庭で育つ子どもの増加等がある。前政権でも、貧困な家庭で育つ子どもの問題には注目していたが、それは、手当てなど資金援助をやめ、働くことを促そうとするものであった。しかし、現在は、働けない理由として、保育サービスの不足に着眼し、保育サービスの充実や親に選択を与えることに努めている。

出産を終えて、仕事に戻りたい母親を支援する目的もある。女性の働き方に対する考え方も変化してきている。よい保育施設があれば、女性も働きたいと考えている。また、貧困家庭への援助も含めて考えられている。

省としては、子どもの援助が最終的な目的であり、そのために親を支援する。貿易産業省とも連携している。WLB向上は、国全体の取組である。

Free Nursery

3、4歳児が利用する保育に対し、週12.5時間(1日2.5時間)分の費用を補助する。サービスは、民間の保育施設でもチャイルドマインダーでも、かまわない。早期教育を目的として行われている。

学童保育

朝8時以降、夕方は6時まで、学校外の時間に対する保育を提供する。

保育施設整備

0歳～5歳を対象とした保育施設整備を進める。自治体が施設整備に助成金を出しており、自治体の施設整備費の一部をこのSure Startの予算から出す。

低所得者の保育利用に関する税控除

18歳までの子どもを持つ家庭が対象。収入と利用しているサービスのコストに応じて、控除される。親の収入の合計が59000ポンドまでの家庭が対象。

Local Program

地域で提供する子どもに関するサービスを総合化する。地方自治体が、地域の実状にあわせて計画を立てている。政策評価を行っており、Web Siteに評価レポートを載せている。

Children's Centre

地域で一元的にサービスを提供する拠点。イングランドに現在180ヶ所。Childcare(預かり、親子のつどいの場、情報提供、相談等)、福祉(手当、生活保護の申請等)、保健(健診、相談)、医療(家庭医の機能、予防接種、相談等)のサービスを提供する。運営主体は、地方自治体であり、具体的なサービスは、地域のニーズによって異なる。

成果と課題

保育関係の予算の増加： 1997年以降 約3倍

保育サービスの増加：

525,000カ所（チャイルドマインダー含む） 子ども約120万人分

保育サービスの柔軟性がなく、コーディネートもできていない。

障害のある子どもや少数民族の子どものサービスが不足している。

保育の質が低い。法で規制し、監査体制は厳しいが、働く人たちが低賃金のため、資格や資質に問題がある。

保育サービスの費用が高すぎる。

大規模な政策評価を実施。数千人規模の子どもを対象に調査を行っている。今後、継続的に調査を行い、効果を検証していく。評価の視点としては、「プログラムの理解度が高まっているか」、「親の就業可能性の拡大につながったか」、「子どもの発達によい影響を与えたか」などがある。



新しい計画（子育て支援10ヵ年戦略）へ

目標：子どもたちがベストのスタートをきることができるよう、親に多くの選択を与える。

背景：「子どもの貧困の深刻な状況」と、「初期教育の重要性」

(2) 子育て支援10ヵ年計画
～ 親には選択肢を 子どもの人生には最善のスタートを～
Choice for parents, the best start for children

イギリス国家財政委員会 教育雇用省 労働厚生省 貿易産業省
2004年12月

政策方針

すべての子どもに、確実に、乳幼児期からできる限り最善の環境を与える。

雇用パターンの変化に対応し、両親、特に母親が、確実に職に就き、キャリアを積むことができるようにする。

仕事と家庭生活の両立を図る上で、家族自身がその選択を行いたいという期待を尊重する。

4つの課題

家族の選択肢を拡大する

保育の質に対する親の信頼を高める

子どものニーズにあった保育所のアベイラビリティ（アクセス・利用可能なこと）を保障する。

保育サービスを経済的に負担可能なものにする

本計画は2003年9月の「Every Child Matters」（児童福祉改革の提案書）に基づく。

計画のマイルストーン(一部抜粋)

2010年

- ・ 3歳児と4歳児の両親全てに対し、年間を通じ平日午前8時から午後6時まで、早期教育に繋がる包括的な保育サービスの利用を可能にする。
- ・ 5歳～11歳児の両親全てに対し、その所属学校、早期教育提供者、または近隣の認定移行施設 (transfer arrangement) での保育サービスを、年間を通じ平日午前8時から午後6時まで利用可能とする。
- ・ 全ての中等学校は午前8時から午後6時まで延長保育サービスのため開校する。
- ・ 3,500の地域に児童センターを設置
- ・ 父親に引継ぎ可能な12ヶ月有給産休の実施目標(次期議会の終了までに)

資料: 「Choice for parents, the best start for children」英国教育技能省

本報告は、2004年12月に行った海外ヒアリング調査および収集資料に基づく。

イギリスにおけるヒアリング先：

貿易産業省(Department of Trade and Industry : dti)

教育技能省(Department for Education and Skills)

労働組合会議(Trade Union Congress)

NPO団体・民間企業

< 参考資料 >

- ・内閣府男女共同参画局「男女共同参画諸外国制度等調査研究報告書 - イギリス、ドイツ、スウェーデン」(2002)
 - 「dti Flexible Working」 Department of Trade and Industry
- ・「Form FW : Flexible Working Application Form」 Department of Trade and Industry
- ・「Practical Guidance for Working Flexibly」 Department of Trade and Industry
- ・「Daddy s Home ! 」 Department of Trade and Industry
- ・「Parity between women and men in trade unions」 Trade Union Congress
- ・「Choice for parents, the best start for children」
Department for Education and Skills
- ・「Early years and Childcare International Evidence Project」
Department for Education and Skills