

(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

○アムステルダム市（Amsterdam）におけるパートタイム労働制度の導入⁵⁵

アムステルダムはオランダで最大の人口を擁する首都である。アムステルダム市全体ではフルタイム勤務に換算して約 22,000 人の職員が働いているが、そのうち執行部の管轄下にあるのは約 15,000 人で、これらの職員のうち 26%が時短制度を利用しており、利用職員には女性が多いようである。職務内容は短時間勤務であってもフルタイム勤務と同様で、どの職種でも時短制度を利用できる。アムステルダム市が採用している勤務形態には、①フルタイム勤務、②変則フルタイム勤務、③短時間勤務 1（1 日 8 時間の週 4 日勤務）、④短時間勤務 2（1 日 8 時間の週 3 日勤務）である。

職員よりフルタイム勤務から短時間勤務への変更の要望があった場合の給与の差額調整は、時間単価で行われている。勤務形態の変更に関しては、労使による合意書によって 2、3 ヶ月前からの申請が必要であり、2 年に 1 回の権利となっている。

短時間勤務職員もフルタイム勤務職員と同様に、有給休暇及び出産休暇、育児休暇を取得でき、出産休暇は、出産前後の女性に 16 週間認められている。育児休暇について、アムステルダム市では、本給の 75%までを支払っており、こうした対応は、アムステルダム市に限らず多くの自治体で採られているとのことである。

② 民間企業の取組

○フィリップス（PHILIPS、業種：製造業、設立：1891年）⁵⁶

a. 目標

- ・ 専門職と管理職における女性社員比率を 2016 年までに 2012 年比 5%向上（2012 年：専門職における女性社員比率 29%、管理職における女性管理職比率 18%）。
- ・ 2016 年までに女性取締役比率を 20%に向上（2011 年：13%、2012 年：14%、2014 年：15%）。

b. 目標達成に向けた取り組み

- ・ 以下 4 つの概念から構成されるダイバーシティ戦略（Diversity and inclusion）を発表した（2013 年）。
 - 「従業員の多様性支持（Championing workforce diversity）」
人種、肌の色、年齢、性別、性同一性、性表現、性嗜好、言語、地域、宗教、障害、出身に依存せず、従業員の個性を受け入れる。
 - 「多様な側面を評価（Valuing diverse perspectives）」
全社員の考え、技術、経験、働き方を活用する。
 - 「柔軟な組織の構築（Building a flexible organization）」
キャリアや職歴の異なる社員の要望に応えるための労働機会を提供する。
 - 「利害関係者の多様性を尊重（Respecting stakeholder diversity）」
顧客、地域、政府、仕入先、株主といった様々な利害関係者と強固で持続的な関係を

⁵⁵ 財団法人自治体国際化協会「オランダの地方自治」平成 17 年版 pp.60-62

⁵⁶ Philips, Annual Report 2013, Social performance 4.2.3 Diversity and inclusion, http://www.annualreport2013.philips.com/content/download/index_en.html, (アクセス日：2015-03-18), pp.52-54 参照

保つ。

c.取組成果、目標達成状況

- ・社員の女性比率 42% (2011年：43%、2012年：43%、2014年：42%)
- ・専門職の女性比率 29% (2011年：28%、2012年：29%、2014年：29%)
- ・管理職の女性比率 19% (2011年：18%、2012年：18%、2014年：19%)
- ・取締役の女性比率 15% (2011年：13%、2012年：14%、2014年：15%)

○アイエヌジーグループ (Internationale Nederlanden Groep N.V.、業種：銀行、設立：1991年)⁵⁷

a.取組目標

監査役会のうち女性の占める割合を 30%以上とする

b.目標達成に向けた取り組み

- ・ING 銀行では、以下のアクションプランを策定した
 - 退職者への会社トップ・マネジメントに関するインタビューの実施
 - 組織内の女性シニア職員向けへのインタビューの実施
 - 女性シニア職員を 25 名程度選抜し、トップ・マネジメントへの関与を提案
 - 新規採用学生の 60%を女性とし、社員の女性比率の改善を図る
 - 全ての採用募集に女性を 1 名以上含める
 - ダイバーシティに関する指標を策定し四半期ごとに状況を報告する
- ・ING 銀行グローバルでは、パートナー企業 (BiD Network) と連携して発展途上国における女性の活躍を支援する取り組みを行っている (Women in Business Challenge)。

c.取組成果、目標達成状況

- ・社員の女性比率 46% (2013 年)
- ・監査役会の女性比率 33.3% (2013 年)

⁵⁷ ING Group, Sustainability Report 2013, <http://www.ing.com/ING-in-Society/Sustainability/Data-center/Sustainability-reports-archive.htm>, (アクセス日：2015-03-18), pp.77-78, 83, 90 参照 ING Group, Annual Report 2013, <http://www.ing.com/About-us/Annual-Reports.htm>, (アクセス日：2015-03-18), p.70 参照