

年	施策名	施策の内容	国際婦人年以降の国連の動き	
2000年代	2006年 北アイルランド: Gender Equality Strategy 2006-2016 の公表	男女のニーズと役割の違いを認識して施策を進めることを基本的なアプローチとし、11の活動分野を策定。	◆国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)(2000年) ◆国連「北京+10」関係級会合(ニューヨーク)(2005年)	
	包括的な平等法 (Equality Act2006) 制定	・性的志向による差別禁止も規定(The Sexual Orientation Regulations) ・従来の人種平等委員会、機会均等委員会、障害者の権利委員会が平等と人権委員会に統合される		
	2007年 Equality and Human Rights Commission (EHRC) 発足	・性差別法に基づき格差是正に取り組む機会均等委員会が改組されEHRCに引き継がれる		
2010年代	2010年 平等法 (Equality Act 2010) 制定 (4月)、施行(10月)	・性差別禁止法 (2015年までの時限法)を2030年までに適用延長。 ・差別禁止法にかかる9つの法規制を統合。	◆国連「北京+15」記念会合(ニューヨーク)[2010年] ◆UN Women 正式発足[2011年] ◆第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議採択[2012年] ◆第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議採択[2014年]	
	2011年 ウェールズ: the Equality Act 2010 (Statutory Duties) (Wales) 成立			
	2012年	スコットランド: 平等法の追加義務であるThe Equality Act 2010 (Specific Duties) (Scotland) Regulations 2012成立		
		ウェールズ: Strategic Equality Plan and Objectives 2012-2016公表		ウェールズにおける平等政策として8つの目標を定めたもの。 女性活用については女性活用の可能性のある業種や効果的な事例を共有して くれる企業の調査、理系専攻を促す等が具体的な活動計画として挙げられてい る
	2013年	北アイルランド: 改正性差別禁止令(北アイルランド) 2012: The Sex Discrimination Order 1976 (Amendment) Regulations (Northern Ireland) 2012成立		
		スコットランド: Scottish Ministers' proposals to enable the better performance of the Public Sector Equality Dutyの公 表		平等に関するパフォーマンスを上げるため、2014年からの4か年で以下に取り 組むとしている。 ・平等に関する結果をまとめ報告する。 ・プラクティスの共有とナレッジの移転を行う。 ・賃金格差と職業的乖離を報告をする。 ・国家並びに地方のデータ能力を高める。
2014年	GLA: Equal Life Chances for All 2014公表	London Enterprise Panelを通じて、ロンドン市民がロンドンの経済的成功の恩 恵を受け、継続的な雇用とキャリアアップの機会に恵まれることを目指すとし、女 性の就労機会の向上に触れている。		

<行政分野>

年		施策名	施策の内容	国際婦人年以降の国連の動き
1970年代	1971年	公務における女性の雇用に関する報告	公務において、制度上は男女平等が確保されていたが、結婚や育児等のために離職する女性職員が多いことから、両立支援制度の整備と利用促進を提唱。	◆国際婦人年(目標:平等、発展、平和) 国際婦人年世界会議(メキシコシティ)「世界行動計画」採択[1975年] ◆国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択[1979年]
1980年代	1982年	女性の雇用・登用に係る取組の進捗報告	女性の雇用・登用に係る進捗状況の報告とともに、短時間勤務、ジョブシェアを取り入れることで、多様な勤務形態をさらに充実させる必要性が提唱された。(ジョブシェアは、1990年代初頭に導入された。)	◆「国連婦人の十年」中間年世界会議(コペンハーゲン)「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択[1980年] ◆女性差別撤廃条約批准[1984年]
	1984年	公務における女性管理職の更なる増加、女性の離職率の縮小等の目標に関して新たな計画が策定		◆「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択[1985年]
1990年代	1999年	政府現代化白書	2005年までに上級公務員の35%、幹部職員の25%を女性とする登用目標が設定された。	◆国連婦人の地位委員会拡大会期 国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択[1990年] ◆第4回世界女性会議—平等、開発、平和のための行動(北京) 「北京宣言及び行動綱領」採択[1995年]
2000年代	2005年	「多様性貢献ネットワーク」が内閣府に設置	女性等の登用に係る各省の取組や、最善の方法に関する情報提供等を行っている。	◆国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)[2000年]
	2008年	「公務における平等推進・多様性尊重のための戦略」策定	公務が社会の女性、人種、障害者等の構成割合を適切に反映することを通じて、行政サービスの質の向上や人材の確保等を行うことを目的に、「組織文化の変革」「リーダーシップと責任」「組織的な人材育成」「社会の代表制」の4分野に、各省が重点的に取り組む。	◆国連「北京+10」閣僚級会合(ニューヨーク)[2005年]
2010年代	2010年	「公務における平等義務」規定	差別禁止関係諸法が統合され、平等法が制定(2010年)されたことから、公務について定められた規定。各省に対し、女性の登用など多様性確保の状況を公表することが求められる法的根拠となった。	◆国連「北京+15」記念会合(ニューヨーク)[2010年] ◆UN Women 正式発足[2011年]
	2013年	「機会平準化プログラム」の開始	・係員から課長補佐級までの女性、多様な人種、障がい者等を対象として、新たに1年間の人材育成課程を設け、受講者に対して個人のキャリア計画を考える機会を付与 ・メンタリングやコーチングのほか、省の枠を超えて日常業務と異なる行政分野での業務体験などを提供	◆第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議採択[2012年] ◆第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議採択[2014年]

<経済分野>

年	施策名	施策の内容	国際婦人年以降の国連の動き
1970年代	1970年 同一賃金法(Equal Pay Act)制定、1975年施行	男女間の賃金(手当や設備の利用など含む)に関する差別の禁止	◆国際婦人年(目標:平等、発展、平和)国際婦人年世界会議(メキシコシティ)「世界行動計画」採択[1975年] ◆国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択[1979年]
	性差別禁止法(Sex Discrimination Act 1975)成立・施行	男女間の採用、訓練、解雇等に関する差別を禁止	
	1975年 EECにおいて、同一賃金指令((Equal Pay Directive)が成立	同一価値労働を含む同一労働同一賃金原則に基づく法整備が加盟国に義務付け(職務評価制度のない企業等における異なる職務についても同一価値と認め、賃金差別の申し立てが可能となる)	
1980年代	1983年 同一賃金法(Equal Pay Act)改正	職務評価制度のない企業の労働者にも賃金差別の申し立てが可能となる	▼「国連婦人の十年」中間年世界会議(コペンハーゲン)「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択[1980年]
	1986年 法定出産給付(一般)規則(Statutory Maternity Pay(General) Regulations)	・出産休暇中の給付39週間(第4条(2)(b))	
	1989年 雇用法制定	両性平等のための法整備が計られる	
1990年代	1993年 母性保護規定改正	・出産休暇、休暇、手当	◆女性差別撤廃条約批准[1984年] ◆国連婦人の地位委員会拡大会期 国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択[1990年] ◆第4回世界女性会議「平等、開発、平和のための行動(北京)」「北京宣言及び行動綱領」採択[1995年]
	1996年 雇用権法(Employment Rights Act 1996)	・出産休暇52週間(1年間)前期26週間「通常出産休暇」、後期26週間「追加の出産休暇」(第71、73条) ・産後2週間は強制休業期間(第72条) ・出産休暇取得を理由に解雇された場合は、不公正解雇制度の救済を受ける権利を有する(第99条(1))	
	行動基準の策定	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ドランスの策定	
	1998年 労働時間規制導入 雇用裁判所の設置		
	1999年 介護休暇制度導入		
	2000年 パートタイム労働者の不利益取り扱いの防止に関する規則		
2000年代	2002年 雇用法制定	・父親休暇の創設 ・出産手当の引き上げ ・出産休暇が拡充(出産給付支給期間18週→26週) ・6歳未満の子供をもつ親が柔軟な働き方(flexible working)を申請できる権利の新設	◆国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)[2000年] ◆国連「北京+10」関係級会合(ニューヨーク)[2005年]
	機会均等委員会がガイド(Equal Pay Review Toolkit)を作成	・既存の賃金制度が差別的吗かどうか検証をするための「平等賃金レビュー(Equal Pay review)」実施の具体的なガイド ・職務評価などによる従業員間の職務内容と賃金の対応関係の分析と比較が目的	
	2003年 フレキシブル・ワーキング法(Flexible Working Regulations,2002)2002年制定、2003年施行	・6歳未満の幼児または18歳未満の障がい児を養育する雇用者に対し、雇用主に「柔軟な働き方」を請求する権利を認める ※柔軟な働き方の具体例:短時間勤務、集約勤務、フレックスタイム、在宅勤務、ジョブシェアリング、時差勤務 など	
	2004年 子育て支援10ヶ年計画策定	保育サービスの拡充 ・3・4歳児に対し平日8～18時まで早期教育に繋がる保育サービスの提供 ・5～11歳児に対し、所属学校平日8～18時まで保育サービス利用可能 ・中学校は8～18時まで延長保育サービスのため開校 ・3,500の地域に児童センターを設置 ・父親に引き継ぎ可能な12ヶ月有給産休の実施	
	2006年 フレキシブル・ワーキング法改正	「柔軟な働き方」を請求する権利が、成人の介護責任を負う雇用者に拡大	
	2007年 平等及び人権委員会 Equality and Human Rights Commission (EHRC) 発足	・差別法に基づき格差是正に取り組む機会均等委員会が改組されEHRCに引き継がれる ・性差別禁止法および同一賃金法に係る啓発や被害者支援、調査、政策提言などを担う	
	2007年 仕事と家族法(Work and Families Act2006)施行	・フレキシブル・ワーキング法の対象層等を拡大 ・有給の出産休暇期間の延長 ・父親休暇の有給化	
	法定出産給付(一般)規則(Statutory Maternity Pay(General) Regulations)改正	出産前の「通常出産休暇」の期間が26週間から39週間になる	
	2008年 出産休暇、育児休暇および父親休暇に関する規則(The Maternity and Parental Leave etc. and the Paternity and Adoption Leave (Amendment) Regulations 2008/1966)改正	被用者は休暇を取得していなければ適用された利益(報酬以外)を得る権利、休暇前と同条件で復職する権利を得る	
	2009年 フレキシブル・ワーキング法改正	対象が拡大し、16歳までの子供を養育する雇用者に対し、雇用主に「柔軟な働き方」を請求する権利を認める	
2010年代	2011年 EHRCが作成した行為準則(Equal pay - Statutory Code of Practice)が法制化(4月)	150人規模以上の企業を主なターゲットに、格差是正の取組状況やその分析結果を公表することを促したものの調査内容:①格差是正の取り組み状況や原因分析②従業員の男女構成に関する指標③男女間の賃金格差に関する指標	◆国連「北京+15」記念会合(ニューヨーク)[2010年] ◆UN Women 正式発足[2011年] ◆第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議採択[2012年] ◆第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議採択[2014年]
	“Think Act Report”(イニシアチブ)を開始(11月)		
	女性取締役選任に関する報告	デビス卿が主催するWomen on Boardsが、企業に対し、自主的な女性取締役比率の目標設定をもとめた。特にFTSE100社に対しては、2015年までに女性取締役25%以上の目標設定を推奨。	