

諸外国における女性の活躍推進に向けた取組に関する調査研究

概要版

平成27年3月

内閣府男女共同参画局

目次

I.	調査の概要	1
1.	調査の背景・目的	1
2.	調査の方法	1
3.	報告書の構成	2
II.	概要：諸外国の女性の活躍推進に向けた取組の特徴等	3
1.	政治分野（議員の女性比率等について）	3
2.	行政分野（公務員の女性比率等について）	4
3.	経済分野（取締役の女性比率等について）	5
III.	各国の女性の活躍推進に向けた取組概要	6
1.	フランス	6
2.	ドイツ	8
3.	オランダ	10
4.	韓国	12
5.	スウェーデン	14
6.	イギリス	16
7.	アメリカ	18

I. 調査の概要

1. 調査の背景・目的

我が国においては、2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%にするとの政府目標（以下「2020年30%」という。）を掲げ、施策の推進を図ってきたところであるが、現状と目標との間には依然として大きな差があり、その達成に向けてこれまで以上に各主体における取組を加速化していく必要がある。

また折しも、男女共同参画社会基本法に基づいた5か年計画である男女共同参画基本計画の改定作業が平成26年度から開始され、平成27年度内に新たな基本計画（第4次）を策定するところ、2020年30%の目標のあり方及びその達成に向けた施策の方向性は最も大きな論点であり、その検討に際して各国の状況を把握し、議論の参考とすることは極めて有意義である。

そこで、本調査研究では、諸外国における女性の活躍推進に向けた取組（政府目標、法令、施策等を言う。以下同じ。）の経緯及びその政策的効果や現状等について、詳細を把握・分析し、我が国の取組への示唆を得ることで、今後の基本計画（第4次）の策定や2020年30%の目標達成に向けた取組の推進に資する。

なお、この調査は、損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント株式会社が内閣府から受託し、平成26年度に実施したものである。

2. 調査の方法

本調査は、諸外国の女性活躍推進に係る取組について、文献・インターネット調査及び国内有識者ヒアリング調査により情報を収集し、適切に整理・分析することによって、調査対象国の取組の全体像を把握する。

■ 調査対象国:フランス、ドイツ、オランダ、韓国、スウェーデン、イギリス、アメリカ(7か国)

平成20年度の「諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査」では、フランス、ドイツ、韓国、平成21年度の「諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査」では、オランダ、アメリカが調査対象国に含まれていた。

平成23年度の「北欧諸国における立法過程や予算策定過程等への男女共同参画

視点の導入状況等に関する調査」には、スウェーデンが調査対象国のひとつであった。

今年度は、これら 6 か国の最近の取組を把握するとともに、イギリスを加えた 7 か国の政治分野、行政分野および経済分野における女性の活躍推進に向けた取組を調査した。

3. 報告書の構成

本概要版は、本調査研究を通じて見受けられた各国の女性活躍推進に係る取組の特徴等、そのポイントなどをまとめたものである。

なお、調査結果の詳細をまとめた調査研究報告書は、3 章で構成されている。第 I 章は調査の概要を述べている。第 II 章では、調査対象国 7 か国について、国別に女性の活躍推進に係る取組を、以下の 5 点から整理した。各国の取組の全体像を把握するため、1970 年代以降の取組から、可能な限り最近の施策を把握し、それら取組の背景とその成果を調査した。

- ① 基本法制等（憲法・基本法、政府計画・目標、体制等）
- ② 政治分野（女性国会議員、女性地方議会議員の促進に係る取組等）
- ③ 行政分野（女性国家公務員、女性地方公務員の促進に係る取組等）
- ④ 経済分野（女性の雇用・管理職・役員の促進、ワークライフバランス関連施策等）
- ⑤ 女性の活躍推進に向けた取組事例（地方公共団体、民間企業の取組）

第 III 章は総括として、国別調査で浮かび上がった共通的な特徴や課題、成果等を取りまとめた。

II. 概要：諸外国の女性の活躍推進に向けた取組の特徴等

1. 政治分野（議員の女性比率等について）

- 調査対象 7 か国のうち、法律でクオータ制を定めているのは、フランスと韓国の 2 か国であった。ドイツ、オランダ、スウェーデン、イギリスの 4 か国は、政党が、党綱領等により立候補者数の女性割合を決めていた。アメリカは、党大会における男女の割合を決めていた。
- 法律でクオータ制を定めたフランス、韓国の 2 か国は、2000 年に公職選挙法や政党法等を新たに制定または改正によって対応した。政党が自立的にクオータ制を実施している国々では、スウェーデンが 1970 年代初頭から、ドイツ、オランダ、イギリスは、1980 年代中頃から取組を始めていた。アメリカでは、1980 年に民主党が党大会の代表を男女同数とすると党憲章で定めていた。
- 選挙制度で見ると、比例代表制度をもつ国は、フランス（上院）、ドイツ（下院、小選挙区比例代表併用制）、オランダ、韓国（小選挙区比例代表並立制）、スウェーデンの 5 か国だった。うち、法律でクオータ制を定めているフランス、韓国は、法律で、比例代表名簿の男女の割合や男女の順位等を定めていた。政党が自立的にクオータ制を実施しているドイツ、オランダ、スウェーデンは、党綱領等に基づいて、比例代表名簿の男女の割合や男女順位等を定めていた。
- 小選挙区制度を有する国は、フランス（下院）、ドイツ（下院、小選挙区比例代表併用制）、韓国（小選挙区比例代表並立制）、イギリス、アメリカの 5 か国であった。法律でクオータ制を定めたフランス、韓国を見ると、フランスは、男女の立候補者比率をほぼ半数（49%～51%）にすることを求め、違反した政党には政党交付金を減額していた。韓国では、立候補者の 30%を女性に割り当てた政党に、女性候補推薦補助金を追加支給していた。
- 2014 年現在、調査対象 7 か国のうち、国会議員女性比率が 30%を超えている国は、ドイツ（下院 36.5%）、オランダ（下院 38.7%及び上院 36.0%）、スウェーデン（44.7%）だった。なお、調査対象 7 か国の地方議会議員の女性比率は、国会議員の女性比率よりも高い、または、ほぼ同等の比率だった。

2. 行政分野（公務員の女性比率等について）

- イギリス、アメリカは、1970年代前半より、平等待遇の観点から、公務員の男女共同参画に係る取組を進めていた。
- 調査対象7か国では、1990年代中頃から2000年代前半にかけて、国家公務員の採用・任用に係る目標設定等の取組がみられた。韓国では、1995年に女性公務員の採用面から目標設定が始まった。フランスは2000年より公務部門における男女平等計画づくりが始まった。ドイツでは、2001年公務部門における連邦平等法によって、女性比率が50%未満の職場等における採用・任用に対し、クオータ制が実施されている。
- 国家公務員の管理職について、フランスでは、2012年になってから、クオータ制の対象となった管理職の女性割合が義務づけられた。韓国は、2002年から女性管理者任用拡大計画等を策定して取り組んでいる。イギリスでは、1999年に、上級公務員と幹部職員の女性割合目標を設定していた。
- 地方公務員について、ドイツでは、各州が州法や規則等にて公務員の女性割合を決めていた。フランス、韓国では、国家公務員の採用・任用に係る目標等にもとづき、地方公務員も女性割合等に係る目標設定等がなされていた。

3. 経済分野（取締役の女性比率等について）

- 調査対象 7 か国のうち、法律（会社法等）によって、上場企業等の女性取締役の割合を決めているのは、フランス（40%）、ドイツ（30%）、オランダ（30%）だった。イギリスは、上場企業等に対し、女性取締役の割合を 2015 年までに 25% 以上にするよう自主目標の設定を要請していた。
- 調査対象 7 か国は、政府・企業・労働者が協働して、男女共同参画とワークライフバランスの促進に取り組んでいた。例えばドイツやオランダは、政府・企業・労働者が話し合い、働き方等に係る憲章等に基づき互いに協働していた。フランス、ドイツ、韓国では、政府のイニシアチブによって、男女平等参画を進める優良企業の認定を行っていた。スウェーデンやイギリスでも、地方自治体が男女平等、ワークライフバランスの優良企業を表彰していた。アメリカでは、国際的 NPO による表彰など、非営利団体等による男女共同参画優良企業の評価が多く見受けられたが、労働省による優良なアフーマティブ・アクション実施企業への表彰制度もあった。
- フランス、ドイツ、イギリスおよび韓国では、1990 年代後半からワークライフバランスに係る取組の促進が見受けられた。具体的には、短時間勤務や育児休暇制度の拡充と取得促進、保育費の補助や控除、企業内保育への補助等が進められていた。オランダは 1990 年代前半より、多様な労働時間を認める法整備を実施していた。アメリカでも、男女を問わず、家族や医療のための無給休暇制度を定めていた。スウェーデンは、1970 年代から育児のための長期休業・勤務時間の短縮制度等の拡充に努めている。
- 2005 年前後から、男性に対するワークライフバランスに係る取組の促進が見受けられた。フランスでは父親休暇、ドイツやスウェーデンでは、両親が育児休暇を取得することで給付が増える制度が導入された。オランダでは、労働組合等が、「パパ・デイ」等と称して、仕事も家庭も充実させることを啓発していた。