

### 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、政府のイニシアティブによって、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。