

## (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

地方分権にて地域政府ができてから、各地域政府が、住民等の状況に応じた男女共同参画に係る取組を実施している（表6-7参照）。地域政府下の市町村レベルの地方公共団体では、例えば以下のような取組が見られている。

#### ○ハンスロー・バラ・カウンスル

ハンスローは 32 あるロンドン区の中のひとつで、ロンドンの西方、ヒースロー空港に近い地域に位置する。人口の約半数が黒人と少数民族コミュニティで構成されていて、176 種類以上の言語が話されている<sup>122</sup>。

基本政策として、「機会均等と統合方針宣言(Equal Opportunities & Cohesion Policy Statement)」を定め、「People, Respect, Improve, Dialogue and Empower」をテーマに行動している<sup>123</sup>。女性の幹部職員が少ないことのみならず、黒人と少数民族などのマイノリティを理由として、不均衡是正のためのポジティブ・アクション施策を以前より採用している<sup>124</sup>。

#### ○バーミンガム・シティ・カウンスル

バーミンガムが、2002 年から実施する「Best business award for the development of working-life balance」表彰制度。WLB や柔軟な働き方に関する助言、情報提供を行う「雇用主連携チーム」が設置されており、当該チームが表彰制度の運営を担っている<sup>125</sup>。

### ② 民間企業の取組

イギリス内閣府の HP では、先述の “Think, Act, Report” イニシアティブで紹介されている、参加企業のケーススタディである。

#### ○Lloyds Banking Group 社（銀行）

ロイズ銀行は、デイビス・レポートで求められている、自主目標 2015 年までに女性役員比率 25%以上に対して、12 人中 3 人が女性であり、自主目標は達成している。同社は、英国企業のイニシアティブを取ることを目指し、デイビス・レポートより更に高い目標である 2015 年までに少なくとも 30%を達成することを目標としている。

また、女性の能力開発・育成に向けた取組として、女性のためのシニアリーダープログラム、ロールモデルプログラム、強制力のあるダイバーシティに富んだ上級職選抜候補者名簿、グループ横断で情報交換ができる女性のためのネットワークなどが実施している。他にも、ビジネスにおける女性の先駆者たちを支援する the First Women Awards のスポンサーを 8 年連続で行っており、タイムズ紙 “女性に優しい企業トップ 50” にも 2013 、2014 年連続受賞している。

<sup>122</sup> London Borough of Hounslow, “Hounslow Homes Equal Opportunities Policy”, updated – 28.3.14

<sup>123</sup> [http://www.hounslow.gov.uk/equal\\_opportunities\\_cohesion\\_statement.pdf](http://www.hounslow.gov.uk/equal_opportunities_cohesion_statement.pdf) (アクセス日：2015 年 3 月 18 日)

<sup>124</sup> Hounslow, “Workforce Development Plan 2006-2010”, 及び財団法人自治体国際協会（ロンドン事務所）(2002) pp.27-28 参照。

<sup>125</sup> 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2011）p.71 参照。

## ○Tesco社（チェーンストア）<sup>126</sup>

テスコ社は英国で最大雇用者数を誇る民間企業で、英国国内の従業員数 30 万人のうち、半数が女性である。同社では、公平な労働報奨と男性社員と同様の機会を確実にするために様々な取組を実施している。なお、同社は“Think, Act, Report”スキームが開始した 2011 年に署名している。

同社では、最初の同一賃金監査を 2002 年に実施し、英国国内の男女に支払った賃金を比較し、同一賃金に関する報告を行った。また、同社は賃金格差の是正だけではなく、女性が要職に就くための支援が課題と認識し、女性のためのネットワークづくり支援や国際的な採用活動に取り組んでいる。

---

<sup>126</sup> Think, Act, Report ケーススタディ：テスコ <https://www.gov.uk/government/case-studies/think-act-report-tesco-2>  
(アクセス日 2015 年 3 月 3 日)

表 6-7 各地域政府の男女共同参画に係る主な取組等

	イングランド ロンドン市	スコットランド	ウェールズ	北アイルランド	
	首相(市長) ボリス・ジョンソン	アレックス・サモンド	カーウィン・ハウエル・ジョーンズ	ピーター・D・ロビンソン	
	与党(多数の会派) 保守党	スコットランド国民党	ウェールズ労働党	民主統一党(DUP) ※獲得議席に応じてポストを振り分けるD'Hondt systemを採用	
	選挙制度 小選挙区比例代表併用制	二票制の追加議席制度(additional member system) (わが国の衆議院選挙で行われている小選挙区比例代表並立制と異なり、混合型の比例代表の選挙制度)	小選挙区比例代表併用制	比例代表制	
政治分野 (女性議員の選出、活躍、政府の目標・施策・方針)	戦略・方針(Strategic)	【Equal Life Chances for All 2014】 活動目的 □首都の多様なコミュニティ(特に弱者)とロンドンの経済的発展によるベネフィットの確立 □GLAグループが提供するサービスが全ロンドン市民に行き渡り、有用であること □人々のQOLに真の変革をもたらすため、企業が事業戦略に社会的課題を検討するよう支援する □GLAグループをはじめ、ロンドン議会、公的・私的なアクター、ボランティア、地域セクターと共に、不平等に対する実効的解決を提供する □多様な市場、労働力とサプライヤー供給元のロンドン経済中の発展を支援する □ロンドンオリンピック・パラリンピックで得たもの(legacy)を全ロンドン市民に役立たせる □全てのロンドンのコミュニティと対話、協働し、異なるニーズを理解し対応する □地域・国家および国際的なレベルで平等と多様性に関する議論に影響を与える	【スコットランド政府 Gender Equality(webサイト:The issues)】 課題 ・公共機関の平等義務 ・同等な賃金 ・職業的な乖離(Segregation)※職種や昇進の差別 ・女性への暴力 ・男性との協働	【Strategic Equality Plan and Objectives 2012-2016】 ※2012年4月に公表された平等のための計画。429名のアンケート調査や対話を基に8つの目標が作成された。 ①個々の権利を理解し実行するためのアドバイス、情報、先導的なサービスを強化する ②パートナーとともに男女や民族、障害等の賃金や雇用格差の根拠となる事象を特定する ③教育や訓練を受けていない若者の人数を削減する ④女性に対するあらゆる暴力、家庭内暴力、ヘイトスピーチ、いじめ、老人虐待を削減する ⑤障がい者を支援する ⑥公共サービス(特に健康、住居、社会サービス)におけるユーザーニーズを反映する ⑦社会的弱者の行政機関の委員会や諮問委員会への参加の改善する ⑧職員の機会均等を促進する、より包含的な職場を(政府として)創造する	【Gender Equality Strategy 2006-2016】 北アイルランド政府は、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て、以下の11の活動分野を定めている。 ①育児と介護における男女それぞれの役割、②健康と福祉、③公的な生活・意思決定における代表権(representation)、④教育と生涯学習、⑤雇用へのアクセス、⑥男女賃金格差、⑦ワークライフバランス、⑧ジェンダーに関する固定観念と偏見、⑨平和構築、⑩貧困、⑪ジェンダーに関する暴力(P17.18) ※上記の活動分野は、北京行動綱領の重大問題領域、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約と照合して目的設定されている。
	計画(Plan)	【Equal Life Chances for All 2014】 活動計画として下記の12分野と3部署の計15の目標・成果・その計測方法を定めている。 ①2012年ロンドンオリンピック・パラリンピックで受け継いだもの、②雇用、給与とスキル、③再建、④教育と若者、⑤ボランティア、⑥住居、⑦スポーツ、⑧健康、⑨コミュニティとのエンゲージメント、⑩労働力の監視(GLAのみ)、⑪文化、⑫環境、⑬犯罪と警備(MOPAC)、⑭アクセシビリティと安全(Transport for London)、⑮ロンドン消防庁 女性に関しては、 「②雇用、給与とスキル」において、London Enterprise Panelを通じ、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して活動を行っている。 「③再建」において、ロンドン市長が推進するプログラム(Outer London Fund, Mayor's Regeneration Fund and Growing Places Fund等の投資プログラム等)で就業機会の増加を目指している。 ⑬犯罪と警備において、女性への性的暴力を含む暴力の撤廃を目指している。	【Scottish Ministers' proposals to enable the better performance of the Public Sector Equality Duty 2013-2017】 2013年から4年間の活動テーマとして、以下の4点を挙げている。 ・平等の取組の目標とする成果の設定と報告 ・取組事例共有と知識の移転 ・賃金格差と職業的な乖離についての報告 ・国および地方データの有効性の改善	【Strategic Equality Plan and Objectives 2012-2016】 ②については下記のような計画が立てられている。 ・関係するデータの収集(ex シングルマザー、初めて子を持つ親、若い世代の親、民族等) 情報を分析し、政府の支援が必要となるところはどこかを特定する ・問題が特定した分野で、教員養成や継続的な専門家育成を検討する ・保護を受けるグループの現代版徒弟制度への参加や卒業率、平等問題の取組に関する情報を集め、分析する ・育児について満たされていない要求を程度を確認し、改善の余地を検討する ・女性に、より高い給料が支払われる業種の調査や、効果的な事例を共有してくれる企業を探す ・女性の理系専攻を促すためのキャリアアドバイザー、企業等のパートナー探し	【Gender Equality Action Plan 2008-2011】 以下の9つの目標について、男女別のアクションプランを作成している。各プランには、担当部署と方針、障害や不平等、差別撤廃教育や活動、想定成果等を示している。 ・よりよいデータの収集と普及の達成 ・対価のある仕事とボランティアな仕事との同一価値の達成 ・男女の健康増進 ・政府のポストにおけジェンダーバランスの達成 ・平和構築、市民社会、経済そして政府のすべてのレベルにおける男女の参画 ・男女児童の権利の推進と保護 ・社会における暴力削減 ・包含的な社会の精神的な推進 ・児童を含む男女の教育と生涯学習への平等なアクセスの確保 ※但し、Gender Equality Strategy 2006-2016 Reviewでは、アンケート結果からはこれらの目標は、有用ではあるものの、活動の進捗とは結びつけにくいとの回答が目立っていた。その事由として、行動とマイルストーン、計測方法を結びつけるべき、という意見が挙がっている。(p15)
	KPI、手法(EIA)、特徴など	【Equal Life Chances for All 2014】P15 ②女性就業機会(徒弟制度やインターンシップ)の増加を挙げており、その機会(数)と割合や賃金格差の縮小などで政策効果を測定するとしている。	【スコットランド政府webサイト:Evidence Finder】 平等に関する数値はwebサイトで、分野と平等の種類(年齢、障がい、gender等)について開示している。 (具体例1)ジェンダーとビジネス 21%(2007年)または22%(2012年)の中小企業が、女性経営者または経営メンバーの多くが女性で構成される会社である。 (具体例2)ジェンダーと労働マーケット 2008年対比で、2013年スコットランドの女性の雇用率は0.8%上昇し、67.6%になった。一方男性は0.2%下がりが74.5%となった。	【ウェールズ政府webサイト:Equality impact assessments】 ウェールズ政府は、各施策が、平等という観点(年齢別、障がい別、男女別、婚姻等)から肯定的あるいは否定的な影響があったかどうかを分析している模様。エビデンスベースとしており、何に基づいて分析したか記載している。	【Gender Equality Strategy Statistics: 2013 Update】 指標は10分野で合計75定められており、どの指標も概ね10年程度の変化をみることができる。※指標は全部で81項目あるが、除外されたものが6項目あるため75項目(P96~Annex1) 雇用に関する指標は、以下が設定されている。 生産年齢の男女別雇用率・未就労率、50歳以上の雇用率、就労意思はあるが未収入者の割合、失業割合、一般的な職種分類による割合と男女構成、工業、建設、サービス業別割合、平均週労働時間・残業時間、等

(出典) 各地域政府ホームページより、損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント株式会社作成