

第2章 各国の事例

第3節 ドイツ

第2章 各国の事例

第3節 ドイツ連邦共和国 (Federal Republic of Germany)



■ 基礎データ¹ (2019年)

面積	35.7万km ²
総人口	83,166,711人 (Statistisches Bundesamt 2020a)
首都	ベルリン
言語	ドイツ語
宗教	カトリック (29.9%)、プロテスタント (28.9%)、イスラム教 (2.6%)、ユダヤ教 (0.1%)
労働力率	60.8% (ILO 2020a)
失業率	3.1% (IMF 2020)
GDP	38,600億ドル (IMF 2020)
1人当たり名目GDP	46,470ドル (IMF 2020)
実質GDP成長率	0.6% (IMF 2020)

■ はじめに

ドイツは、ヨーロッパの中でも男女平等に積極的に取り組む国である。世界経済フォーラムが2021年に公表した「Global Gender Gap Report 2021」によると、ジェンダー・ギャップ指数 (Gender Gap Index : GGI) については、対象の156か国中11位にランクインしている。だが、戦後早い段階からジェンダー平等に取り組んでいたわけではない。ドイツ民主共和国 (以下、旧東ドイツと略記) では、社会主義体制のもとで女性の就労が当然とされていた一方で、東西ドイツ統一後の1990年代後半までは、ドイツ連邦共和国 (以下、旧西ドイツと略記) から引き継がれた、「男性は仕事、女性は家庭」という価値観や、いわゆる「3歳児神話」(3歳以下の子どもたちは親元で育てるべきといった伝統的な考え) が根強く残

¹ 「面積・首都・言語・宗教」は、外務省、2019、「ドイツ連邦共和国 (Federal Republic of Germany) 基礎データ」、外務省ホームページ、(2020年10月22日取得、<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/germany/data.html>) を参考に記載。

っていた。2000年以降、自ら母親として働き続けた経験を持つ政治家の強力なリーダーシップのもと、子育てを母親が家庭で担うべきとする子育て観からの転換を図り、ジェンダー平等を踏まえた積極的な両立支援が急ピッチで進められることになった。

日本においても、いまだ「男性は仕事、女性は家庭」という固定的性別役割分担意識が根強いと言える。特に、神奈川県「平成28年度県民ニーズ調査（課題調査）」において、家庭における役割分担では、育児や介護を必要とする子どもや親がいる人の場合、育児は約9割が「子どもの母親」が、介護は7割弱が「妻」が行っていると回答しており、こうした役割分担の偏りが女性の就業継続を困難にしている。日本とドイツは、産前・産後の休暇日数や育児給付金の金額は同程度、また家事をメインで担当するのは女性という風潮が強いという類似点があるにもかかわらず、ジェンダー・ギャップ指数ランキングで、ドイツは11位、日本は120位と大きく離れている。

わずか30年ほど前までは、家族が育児や介護の主な担い手になることを期待する政策を取っていたドイツが、どのようにして女性の就労支援と子育ての両立条件を整えるという方向へ転換したのか、家族・ジェンダー政策の歴史的変遷を概観しながら、各種制度や取組について紹介する。

■ 節の構成

ドイツの女性—日本との比較の視点から

1 国や自治体の諸制度

(1) キャリアを中断せず働き続けるための取組

ア 男女共同参画社会に向けた取組の歴史的変遷

(ア) 戦後から東西ドイツ統一までの政策

(イ) 21世紀の政策転換

イ 現行育児休業制度概要

(ア) 出産休暇制度

(イ) 育児休業制度

a 育児休業制度の内容

b 父親の育児休業制度利用状況と取得促進のための取組

(ウ) 看護休暇制度

ウ 両立・子育て支援関連施策

(ア) 保育支援

(イ) 児童手当

エ 介護保険制度

オ 再就職支援

(2) キャリアアップするための取組

- ア ドイツにおけるキャリア形成
- イ ジョブに合わせた職業教育訓練
 - (ア) 若年者の養成教育訓練
 - (イ) 在職者向け向上教育訓練
 - (ウ) デュアル大学制度
- ウ 女性管理職・女性役員の割合

2 企業等の取組

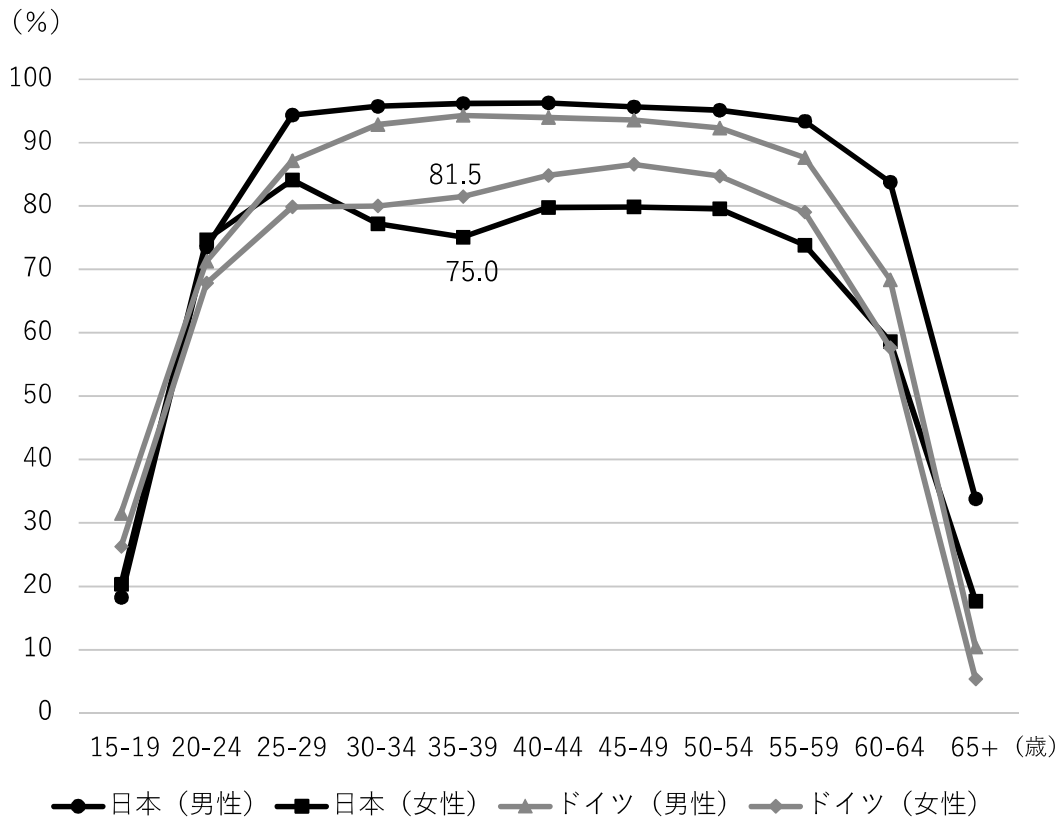
- (1) ドイツ企業における柔軟な働き方とキャリア形成の特徴
- (2) 具体的な企業の事例
 - ア ボッシュ (Robert Bosch GmbH) の事例
 - イ アリアンツ (Allianz SE) の事例
 - ウ フォルクスワーゲン・グループ (VW) の事例

■ ドイツの女性—日本との比較の視点から

図3-1に見られるように、2019年のドイツの女性の年齢階級別労働力率のカーブは「台形型」を描いている。ドイツの第1子出産の平均年齢は2019年：30.1歳 (Statistisches Bundesamt 2020b) であり、日本の2019年：30.7歳 (厚生労働省 2020) とほとんど変わらないが、子育て期にも労働力率が下がらない。しかし1990年代頃までは、ドイツの女性労働力率も日本同様、20代後半から30代後半が減少する「M字カーブ」を描いていた。特に旧西ドイツ地域では「3歳児神話」が根強いことや保育施設の不備によって、育児休業からの復帰後に子育てと仕事を両立することが困難であった (魚住 2007)。また、90年代を通じて、ドイツの合計特殊出生率は北欧諸国やフランス、オランダ、イギリス等と比べ低いレベルを推移しており、少子高齢化と労働力不足に対する懸念が本格化した。2000年代頃から、政府は出生率上昇と女性の就業継続を視野に入れ、保育施設の整備や両立支援に積極的に取り組んでいった。その結果、女性の「M字カーブ」は徐々に改善していき、近年のドイツの合計特殊出生率は2019年：1.54 (Statistisches Bundesamt 2020c) と、大きく低下した1995年の1.25から上昇傾向にある (日本2019年：1.36 (厚生労働省 2020))。

なお、ドイツ経済社会研究所によると、2017年において、母親は子どもがいない女性よりも積極的に雇用されていないが、父親は子どもがいない男性よりも積極的に雇用されることが多いことが報告されている。対照的に、母親の就業率は末子年齢が上がるにつれて急激に上昇する。この大きな違いの主な理由は、育児における夫婦内の分業にある。ドイツの父親は依然として大部分が稼ぎ手の役割を担っているが、母親 (特に6歳未満の幼児を持つ母親) は、父親よりも無給の育児と家事を担っている (WSI 2018)。

図3-1 性別・年齢階級別労働力率（2019）

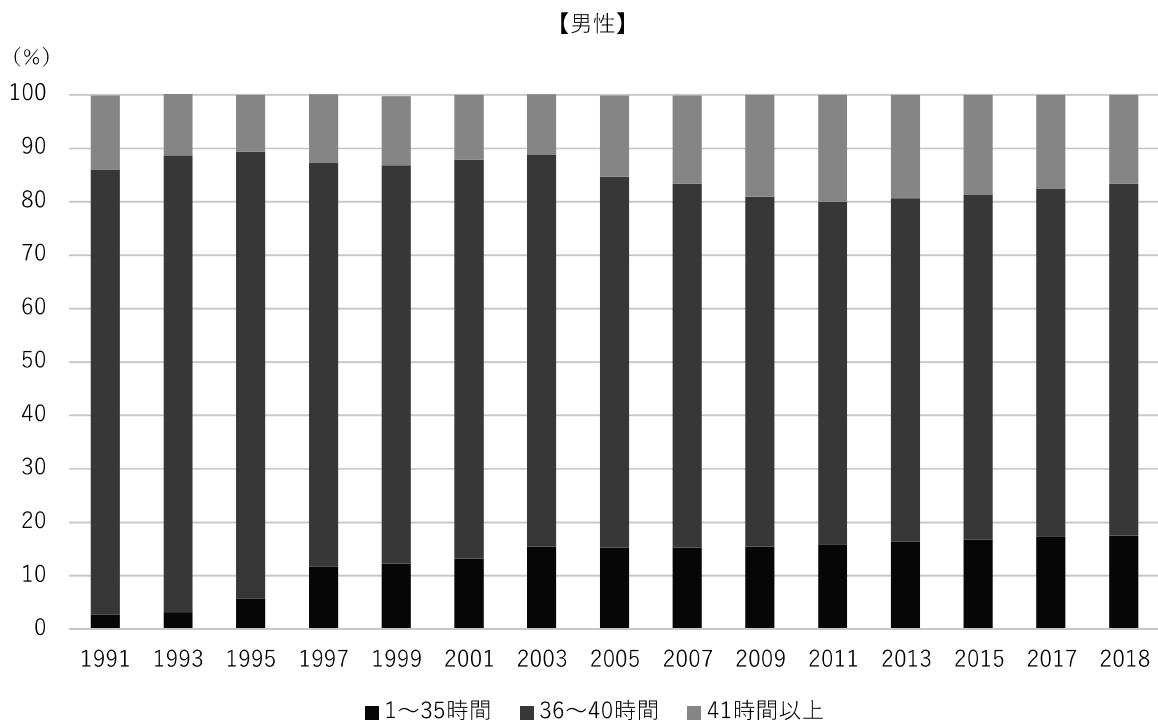
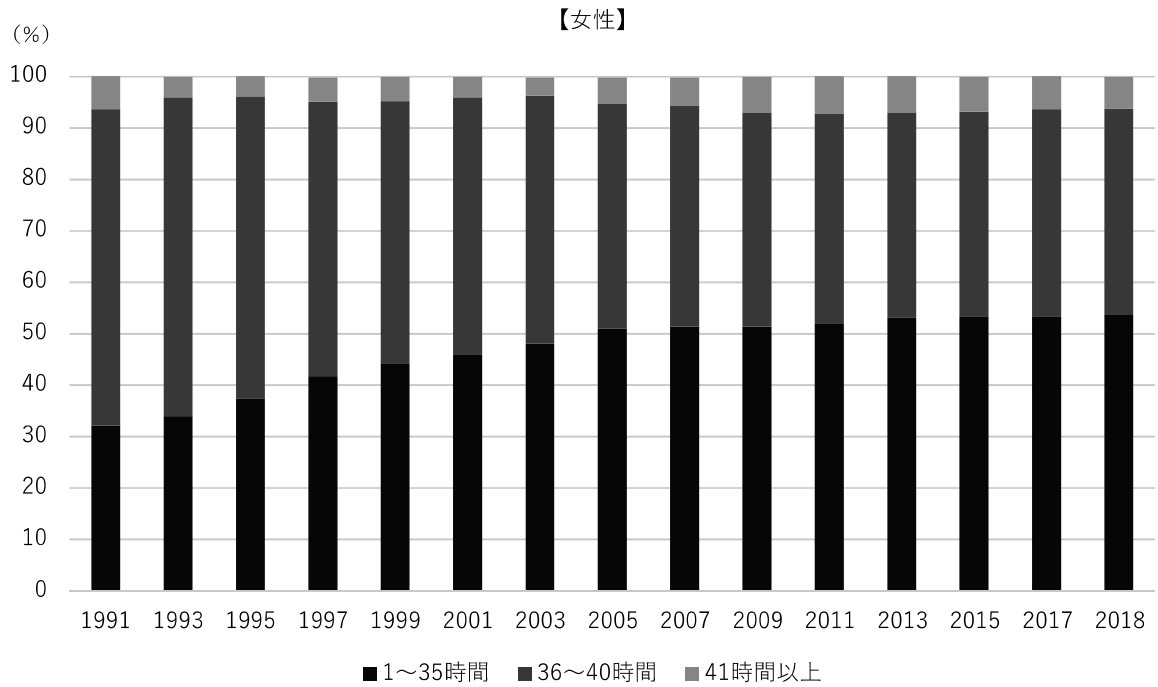


(出典) ILOSTAT Database に基づきかなテラスが作成。

図3-2において、週35時間未満で働く者をパートタイム労働者²とすると、その割合は年々増加傾向にあり、特に女性において割合が高い。子どもがいる夫婦においては、父親がフルタイム、母親がパートタイムの夫婦が多く、母親が「家族の世話」や「育児」を理由としてパートタイムで働くことを余儀なくされている（柚木 2015）。

² ドイツでは日本でいう正規労働者／非正規労働者という区分の代わりに典型労働者／非典型労働者という表現で区分される。ここでいう典型労働者とは、フルタイムで働き、雇用保障があり、医療・社会保険の加入義務がある労働者のことをいう。非典型労働者に区分されるパートタイム労働者は、所定週労働時間が比較対象となるフルタイム労働者の所定週労働時間より短い労働者であり、その他の諸権利はフルタイム労働者と同じである。

図3-2 週当たりの労働時間別、就業者割合の推移（1991～2018年）



(出典) WSI GenderDatenPortal に基づきかなテラスが作成。

しかし、ドイツのパートタイム労働者は、日本における非正規労働者には当たらず、フルタイム正社員の誰でもが、そのままの身分で短時間のパート勤務になれる。2001年施行の「パートタイム・有期労働契約法」により、経営者は「短時間のパート勤務で働きたい」と希望するフルタイム正社員の申込みを断ることができなくなった。それにより、2001年以降、一般の従業員でも管理職でも関係なく、労働条件の本質に変化がないまま、短時間パート勤務で働くようになった。その結果、裁判官や検事、外交官や官僚、大企業の上位管理職・執行役員に到るまで、正式に短時間パート勤務で働くようになったのである。減った労働時間の分だけ給与等は減少するが、個人の都合や希望と職務をうまく調整することが、労働時間の増減により可能である。これによって、多くの企業の管理職も、個人や家族生活の状況に対応して、希望する長さの短時間パート勤務で働けるようになった。ただし短時間パート勤務では、仕事量が多くて責任が大きい時、どうしても1人で仕事をさばききれないという場合が出てくる。こうした状況に対応した働き方として2010年以降、新たにタンデム³あるいはジョブシェアリングと呼ばれる働き方が現れている。これは一つの仕事を2人の短時間パート勤務者が行う働き方の形態である。これによって、例えば育児休業明けに短時間パート勤務で働き始めた人が、仕事のレベルや責任の大きさ、やりがいや仕事の質を落とすことなく、重要な仕事を、他の短時間パート勤務の人と分け合って遂行していくことができるようになった（田中洋子 2020）。

しかし、フルタイムからパートタイムへ移行後、再びフルタイムに戻れないという「パートタイムの罠」に陥る者が多い現状を改善するため、改正「パートタイム・有期労働契約法」が2019年1月1日から施行された。旧法ではパートタイム労働者が労働時間延長を希望した場合、使用者は、空きポストの配置を優先的に考慮する必要があるだけだったが、改正後はこれに加えてパートタイム労働者に対して「相応する空きポストがないこと」、「当該労働者の適性が不十分であること」に対する説明・立証責任を負わせることで、労働者が希望する元の労働時間への復帰を容易にしようとしている（独立行政法人 労働政策研究・研修機構 2019）。

その一方、ドイツでは、日本における非正規労働者と同じような区分に入る「ミニジョブ」という就労形態が認められている。ミニジョブとは、賃金平均月額が450ユーロ以下である「僅少雇用」の通称である。パートタイムもしくは期間限定の労働の一種で、最低賃金や休暇等は、通常の労働者と同等の権利が認められる。ミニジョブ労働者は、社会保険の一部である労災保険は適用されるが、所得税と社会保険料の労働者負担分が免除される分⁴、その他の社会保険（医療、介護、失業、年金）は適用されない。ただし、年金保険については、

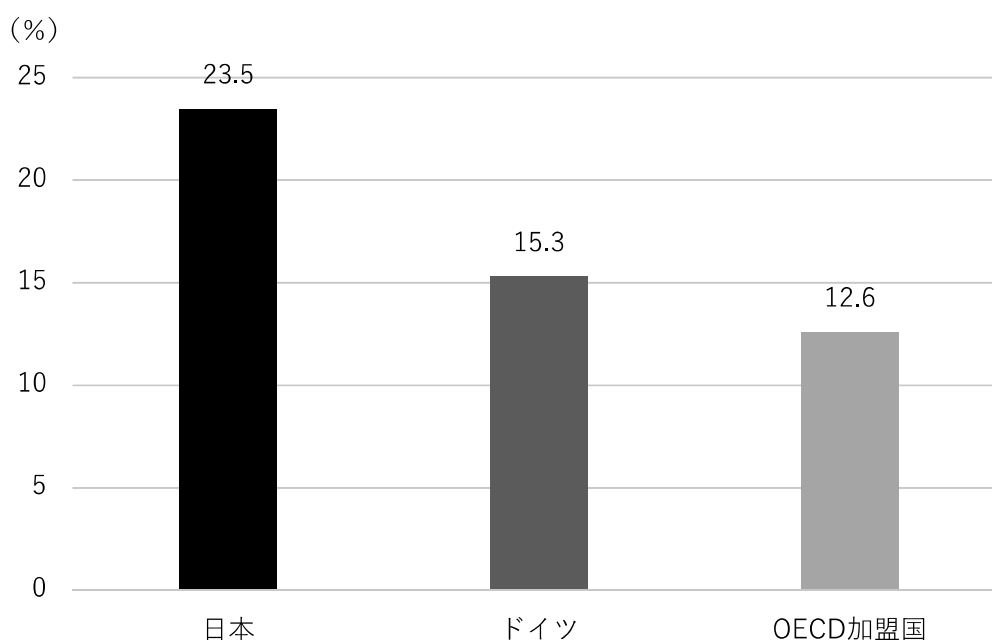
³ タンデムとは、馬を直列につないだ二頭立て馬車や、サドルが縦に並んだ2人乗りの自転車を目指す言葉である。二つの力を合わせてものを動かすという意味で使われる。ここでは、同一の管理職ポストに2人が就くことにより、2人の力を合わせて一つの管理職業務を執行する、という意味になる。一つのポストの仕事を2人が完全に共有・分担することにより、2人とも短時間パート勤務であっても、管理職業務を十分に執行できるという状況をつくる。

⁴ ミニジョブは、雇用の拡大を目的としており、主たる収入が別にある人、夫の被扶養者である妻、年金を受給している年金生活者、失業手当を受けている人、生活保護を受けている人などが含まれる。これらの人々は、ミニジョブで働いた分に関しての社会保険料は免除されるが、失業手当や生活保護は減額される。

年間の労働日数が3か月以下若しくは合計で70日以下の場合を除き原則適用対象となり、一定の年金保険料の支払いがある。一方で、使用者の社会保険料負担は免除されず、一定の社会保険料や税金等を一括して支払う義務がある。なお、賃金平均月額が450.01ユーロ以上、850ユーロ以下の雇用は、ミディジョブと呼ばれ、社会保険が適用される。ただし、労働者負担分の保険料については、所得に応じて減額される（飯田 2018a）。

図3-3に示す男女間の賃金格差⁵は、フルタイムの従業員の格差を示しており、ドイツは15.3%と日本よりは格差が少ないものの、OECD平均よりも大きい。EU内においても平均水準に達しておらず早急な改善が求められている。2017年に、男女間賃金格差の是正を目的とする「賃金構造透明化の促進のための法律（以下、賃金透明化法）」が施行された。賃金透明化法は、同一労働・同一価値労働における男女同一賃金の原則を規定で明文化したものである。200人を超える従業員を擁する企業・官公庁で働く労働者は、個人として賃金に関する情報開示を求める請求権を有する（200人未満は対象外）。さらに、500人を超える従業員を擁する企業に対しては、賃金構造調査を要請しており、「男女平等」と「同一賃金の現状」に関する状況報告書の作成義務を課している（飯田 2019）。

図3-3 男女における賃金格差（2018）



（出典）OECD Data 「Gender wage gap」に基づきかなテラスが作成。

⁵ 男女の中位所得の差を男性中位所得で除した数値。

「労働時間の短い国」として知られているドイツでは、表3-4に示すとおり、2019年の就業者1人当たりにおける平均年間総実労働時間は、1,386時間である。日本は、1,644時間であり、ドイツとの差は258時間となる。さらに自営業を除いた被雇用者だけを見ると、2019年のドイツ1,334時間、日本1,669時間となり、両国の差は335時間とさらに広がる（OECD 2020）。ただし、この数値はパートタイム労働者も含んでおり、全労働者の労働時間が短くなったのは、図3-2のとおりパートタイム労働者の比率が大きくなったためである。

ドイツでは、長時間労働は大きな労働政策課題とはなっておらず、表3-5が示すとおり、週49時間以上働く者は、2019年時点で男性は11.3%、女性は3.5%のみとなっている。

ドイツで労働時間の規制において大きな役割を果たしているのは、法律と産業別の労働協約の二つである。労働時間について最低条件を規定しているのは「労働時間法」であり、1日の労働時間8時間、週労働時間48時間が規定されている。しかし、労働時間について、より具体的に規定しているのは労使の間で締結される労働協約である。労働時間法による規定を最低条件としながら、労働組合が労働者にさらに有利な条件を目指して労働協約を締結している。産業分野や地域によって労働協約の規定は異なっている（大重 2017）。

1980年代からは、週35時間に向けた時短運動を背景に労働時間の柔軟化が強まり、労働時間口座（労働者が残業をした場合に、その残業時間を銀行口座のように貯めておき、後日休暇等で相殺する）が多くの分野で普及している。

また、年次有給休暇については、ドイツの労働者は1年内にほぼ全て取得するのが通常である（飯田 2018b）。

表 3-4 1人当たり平均年間総実労働時間の推移 (2015~2019年)

(時間)

	2015	2016	2017	2018	2019
就業者					
日本※	1,719	1,714	1,709	1,680	1,644
ドイツ	1,401	1,395	1,391	1,390	1,386
被雇用者					
日本※	1,734	1,724	1,720	1,706	1,669
ドイツ	1,337	1,334	1,334	1,336	1,334

注) フルタイム労働者、パートタイム労働者を含む。

※常用労働者5人以上の事業所が対象。

(出典) OECD Database に基づきかなテラスが作成。

表 3-5 長時間労働者の割合の推移 (2015~2019年)

(%)

	2015	2016	2017	2018	2019
男女計					
日本	20.8	20.1	20.6	19.0	18.3
ドイツ	9.6	9.3	8.5	8.1	7.7
男性					
日本	29.5	28.6	29.4	27.3	26.3
ドイツ	14.1	13.7	12.6	12.0	11.3
女性					
日本	9.5	9.1	9.3	8.5	8.3
ドイツ	4.4	4.1	3.9	3.7	3.5

注) ここでいう長時間とは、ILOSTAT Database の労働時間別就業者統計において、本表掲載国に共通する最長の区分である週49時間以上を指す。原則、全産業、就業者(パートタイムを含む)が対象。

(出典) 総務省統計局「労働力調査」及びILOSTAT Database に基づきかなテラスが作成。

1 国や自治体の諸制度

(1) キャリアを中断せず働き続けるための取組

ア 男女共同参画社会に向けた取組の歴史の変遷

(ア) 戦後から東西ドイツ統一までの政策

戦後、ドイツは東西に分断され、それぞれの政策を展開した。旧西ドイツでは、家族を国家主義的に管理統制したナチスの家族政策を断ち切るため、国家は婚姻と家族に対して助成的機能を果たすに過ぎないとする「助成原則」に則り、伝統的な家父長制の主婦婚を想定した抑制的な方向が取られた。1960年代には、アメリカのウーマンリブ（女性解放運動）が上陸し、ようやく家父長制家族の否定と女性の社会進出が本格化し、1970年代から、専業主婦の年金加入制度や産後6か月の有給休暇制度が整備された。しかし、これらは子育て支援の枠を超えず、両立支援には程遠いものであった。1985年には「連邦育児手当法」で、子どもが1歳までの育児休暇が導入されたが、所得保障は不十分で賃金が高い方（主に男性）が休暇を取ると損となり、男性の取得はわずか5%であった。

他方、旧東ドイツは、労働力不足を補うために女性もまた義務的に労働力に組み込まれていき、1960年代後半から家族支援策の充実とともに基幹産業への女性の進出が進んだ。1980年代からは、基幹産業は男性が担当するという労働の性別分化が顕著になった。

1990年の東西ドイツ統一後（以下、歴史の変遷の文中で示す統一後のドイツ連邦共和国は統一ドイツと略記）は、M字型就労が顕著であった旧西ドイツの家族政策が適用され、育児休暇や保育施設は旧東ドイツの水準を下回ることになった。統一ドイツの家族政策は、①家族負担調整と②両立支援から成る。①の柱は、有子家庭の最低生活費の非課税化と児童手当で、②の柱は、育児休暇と育児手当（親の収入制限有り）で1年間支給では月450ユーロ、2年間の支給では月300ユーロ）である（三成 2009）。

(イ) 21世紀の政策転換

当初の統一ドイツの家族政策は、旧西ドイツを引き継ぎ、母親を育児や介護の主な担い手とする旧西ドイツの家族観に大きな変更を加えるものではなかった。それにより旧東ドイツ地域の女性労働者の保護及び保育制度は、社会経済体制の変化による深刻な影響を受けることになった。90年代を通じてドイツの出生率は極めて低いレベルを推移し、次第に少子高齢化と労働力不足が経済・社会全体へ与えるマイナスの影響が本格的に認識され始めた。そうした中で、出生率の上昇を視野に入れた、女性の就労支援と子育ての両立条件を整えるという方向への抜本的な転換が図られた。

1997年のEUアムステルダム条約に基づき、「ジェンダー主流化」は、「男女平等の効果的実現のために行政・組織・企業のリーダーと全従業員に課せられた使命」とされ、21世紀のドイツのジェンダー政策はこれにけん引される形で進められてきた（三成 2009）。

2004年には、1953年に創設された連邦家族省が「連邦家族・高齢者・女性・青少年省」に名称変更された。

2005年には「保育設置促進法」として、両親が共働き、ひとり親、職業訓練中もしくは教育期間中の3歳未満の子どものために、保育の質に配慮した柔軟な保育を整備することが州及び自治体の責務とされた（魚住 2007）。

2007年には、「保育所3倍増計画」として、2013年までに保育所の数を同時期の3倍の75万か所にすることを決定した。また同年、「親手当親時間法」（2000年に「育児休暇」から「親時間」へ改称された）により、所得比例方式で手取り賃金の67%、月に1,800ユーロを上限とする「親手当」と、満3歳まで取得可とする「親時間」が導入された。これにより、一方が就労していない場合の取得や両親の同時取得、週15～30時間の短時間就労が可能になった（三成 2009）。

2008年には「児童支援法」において、2013年までに3歳以下の子どもを対象とする施設を増設して、その年代層の35%が保育施設に預けられる環境を提供することを目標にするほか、2013年8月からは、3歳以下の子どもを施設に預けることが法律上の権利となった（川田 2012）。

自治体に十分な保育サービスの提供を義務付ける、所得比例型の親手当で就労と子育てをともに支援する、父親の育児休暇取得を奨励することは、スウェーデンやデンマーク等の北欧型に近いと言える（宮本 2009）。

イ 現行育児休業制度概要

（ア）出産休暇制度

「母性保護法」では、使用者（雇用主）は産前6週間から産後8週間の保護期間中は、妊婦を就労等させてはいけないと定められている。2018年1月1日から改正法が施行され、①障がい児を出産した場合、従来の8週間から12週間へ産後休暇を延長、②妊娠中と産後4か月の解雇規制を妊娠12週以降の流産死にも適用の2点が変更された。また、従来の労働者（家内労働者も含む）に加えて、学生や職業訓練生、自営業、ボランティアも保護の対象となった（飯田 2018b）。概要は表3-6のとおり。

表 3-6 出産休暇

休業期間	14 週間（産前 6 週間から産後 8 週間、多子・未熟児、障がい児は産後 12 週間） ただし、産前 6 週間については、本人が明示的に就業希望の意思表示をすれば就業可能。
取得手続き	労働者は、自分の状況を知った時点で、使用者に対して妊娠した旨と出産予定日を報告しなければならない（使用者の求めがある場合には、医師の証明書を提出する）。
雇用形態による 取得要件	なし。 使用者は労働者からの請求を拒否できない。
給付の内容	母性手当として、従前の手取り（1 日当たり平均賃金）の 100%が補償される（健康保険から日額€13、残額は使用者負担）。

（出典）飯田恵子，2018b，「第 3 章 ドイツ」『諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策—スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国』197：85-112 を参考に作成。

（イ）育児休暇制度

a 育児休暇制度の内容

日本の育児休業制度や育児休業手当に近い制度は、親手当（表 3-7）や親時間（表 3-8）と呼ばれており、「親手当親時間法」で規定されている。育児中の短時間勤務（表 3-9）についても同法で定められており親時間中に親手当を受給しながら同時に短時間で働くということが推奨されている。

また、同法は 2015 年に改正され、同年 7 月 1 日以降に生まれた子どもから、従前の親手当に加えて、「親手当プラス」と「パートナーシップボーナス」という選択肢が付加されている。これに伴い、親はこれら三つの選択肢を自ら組み合わせることが可能であり、組み合わせに応じて受給期間もさらに多様になった。親手当プラスは、親手当の半額を上限として、受給期間を現行の最長 14 か月から 28 か月に延長することができる。親手当プラスは、とりわけ出産後、短時間勤務で早期職場復帰する親にとって利益があるとされる。というのも、パートタイム就労を継続しつつ親手当プラスを選択することで、結果的に合計受給額が増える場合があるからである。さらにパートナーシップボーナスは、子どもの出生後両親がともに週に 25~30 時間の短時間勤務をする場合、親手当プラスの受給期間が引き続き 4 か月延長されるというものである（倉田 2020）。

表3-7 親手当

<p>概要</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの出生前1年間の平均月間所得（手取り）の67%が支給される。 ・支給額は月額€300から€1,800まで。 ・€1,800を上限として、平均月間所得（手取り）が€1,200を超える場合には、超えた額€2ごとに0.1%ずつ、最低65%に達するまで引き下げられる。 ・平均月間所得（手取り）が€1,000未満の場合には、€1,000との差額が€2ごとに支給率が0.1%ずつ引き上げられる。 ・原則として子どもの出生後12か月まで受給可能（ひとり親世帯は14か月）。 ・もう1人の親も取得する場合は2か月延長され、14か月まで受給可能（＝パートナー月）。 ・両親同時に受給する場合は各々7か月分ずつ。 ・親手当プラスの導入により、最長14か月の親手当受給期間を半額支給で最長28か月に延長することができる（2分の1の額を2倍の期間受給する）。
<p>取得要件</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・原則、ドイツ国内居住／常時滞在していること。 ・自分の子ども（養子、配偶者、パートナーの子を含む）と同一世帯で生活していること。 ・子どもの世話・養育を自ら行っていること。 ・フルタイム就業をしていないこと。 ・親1人につき、原則として1回限り取得可能。
<p>第1子以降の子どもにかかる特例措置</p>	<p>【多胎出産】子どもが1人増えるごとに€300を加算。</p> <p>【きょうだい】3歳未満の子どもが2人、もしくは6歳未満の子どもが3人以上いる期間中、支給率を10%加算。</p>

(出典) 表3-7～表3-9は、飯田恵子, 2018b, 「第3章 ドイツ」『諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策—スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国』197: 85-112を参考に作成。

表 3-8 親時間

概要	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもが原則満3歳（36か月）まで（片方の親のみ取得、両親同時に取得、時期をずらして双方が取得のいずれも可能）。 ・36か月の親時間の期間のうち24か月を限度として、子どもが満8歳になるまで別の期間に休暇を持ち越すことも可能。 ・要件を満たす労働者は、週30時間までの短時間勤務が可能。
雇用形態による取得要件	なし
取得可能回数	各親とも、3回に分割して取得可能（それより多くの時期に分ける場合には使用者の同意があれば可能）。
使用者が請求を拒否できる場合	原則なし。 ただし、満3歳～8歳の期間中の3回目の休暇申請については、使用者は申請を受け取ってから8週間以内に経営上の差し迫った理由があれば拒否することができる。
第1子以降の子どもにかかる特例措置	子どもが2人以上いて親時間の期間が重複する場合、使用者の同意があれば、どちらかの子が8歳に達するまでの期間に移行可能。
親手当	表3-7の要件を満たせば一定期間給付されるが、給付期間を超えて休暇を取得する場合は無給になる。
解雇の禁止	労働者が親時間の取得を請求した時点、あるいは親時間開始8週間前（満3歳～8歳の間は14週間前）から終了までの解雇は禁止されている。

表 3-9 育児のための短時間勤務

概要	<ul style="list-style-type: none"> ・親時間中は週30時間までの短時間勤務が可能。 ・親手当プラスを活用すると、親手当受給中に時短勤務をしても手当を満額受給することができる。
雇用形態による取得要件	なし
取得回数	各親とも、3回に分割して取得が可能。
使用者が請求を拒否できる場合	使用者に経営上の差し迫った理由がない限り原則として認められるが、双方が具体的な時短勤務や配置について合意に至ることができない場合には、一定の条件下で、労使が話し合いながら決めていくことになる。
親手当	<ul style="list-style-type: none"> ・あり ・パートナーシップボーナスの導入により、子どもの出生後両親がともに週に25～30時間の短時間勤務をする場合、親手当プラスの受給期間が引き続き4か月延長される。

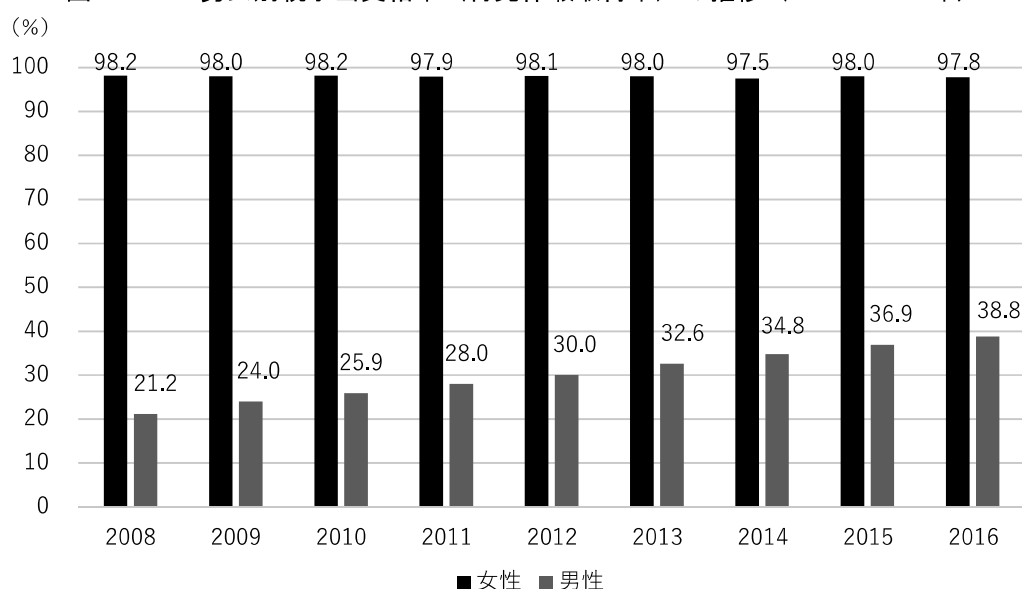
b 父親の育児休暇制度利用状況と取得促進のための取組

ドイツでは2007年の「親手当親時間法」により、所得比例方式で手取り賃金の67%、月に1,800ユーロを上限とする親手当と、子どもが満3歳まで取得可とする親時間が導入された(三成2009)。それ以前は4%以下に過ぎなかった男性の親手当の受給率(育児休暇取得率⁶)は、図3-10を見ると2008年には21.2%まで上昇し、2016年には38.8%が取得している。

親手当は、片方の親だけが受給する場合は最大12か月間支給される。もう一方の親も受給する場合はさらに2か月延長され、最大14か月間支給される。この追加の2か月分は「パートナー月」と呼ばれ、もう1人の親が親時間を取得しなければ受給権は消滅してしまう。ドイツの場合、受給期間を最大の14か月間にしようとして「パートナー月」の2か月だけ父親が親時間を取得して親手当を受給するケースが多い。2015年には、制度の柔軟性をさらに高めた親手当プラスが導入された。従来は、親手当受給期間中に早期に職場復帰をして週30時間以内の時短勤務をした場合、そこで得た収入の分だけの親手当の受給額が減る仕組みだった。親手当プラスは、時短勤務で得た収入を減らすことなく手当を受給できる仕組みを整え、早期の復職を希望する親を支援している。新制度ではパートナー月を含めて受給月額を半額にすると最長28か月まで受給期間を延長できる。さらに、母親と父親双方の育児と仕事への関与を促すため、パートナーシップボーナスの導入により、子どもの出生後両親がともに週に25~30時間の短時間勤務をする場合、親手当プラスの受給期間が引き続き4か月延長される。このように2015年7月1日以降に子どもが生まれた親は、希望に応じた柔軟な働き方や育児への関与が選べるようになり、父親の育児への関与がさらに進んでいることが確認された(独立行政法人労働政策研究・研修機構2020)。

⁶ 本稿の育児休暇取得率は、親手当の受給率である。日本とは、制度・定義・算出方法が異なる点に留意されたい。

図3-10 男女別親手当受給率（育児休暇取得率）の推移（2008～2016年）



(出典)WSI GenderDatenPortal に基づきかなテラスが作成。

(ウ) 看護休暇制度

病気の子ども（12歳未満）を看病するために労働者が仕事を休んだ場合には、看護休暇制度の一環として健康保険から疾病手当が支給される（飯田 2018b）。概要は表3-11のとおり。

表3-11 看護休暇

概要	<ul style="list-style-type: none"> ・近親者の看護・介護のための数日程度の欠勤は原則として有給扱いになる。 ・健康保険の被保険者である労働者は、①子どもが病気で看護が必要と医師が証明し、②同居する家族が看護できない場合で、③子どもが12歳未満の場合に、疾病手当を受給できる。 ・1人の子どもにつき1年で最大10日、1人の親が取得できる年間日数の上限は25日（ひとり親の場合は各々2倍の日数）
雇用形態による取得要件	<p>なし。</p> <p>原則として使用者は労働者からの請求を拒否できない。</p>
給付の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・疾病手当（平均賃金の70%）が支給される。 ・ただし、疾病手当が支給されるのは、休暇が有給でない場合に限る⁷。

(出典) 飯田恵子, 2018b, 「第3章 ドイツ」『諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策—スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国』197: 85-112を参考に作成。

⁷ 民法典 616 条は、労働者が一身上の理由により、比較的短期間について労務を提供できない場合に、賃金請求権を失わないことを規定している。これは任意規定で、実際は労働協約で具体的に日数が定められている（結婚式、葬式、引っ越し等）。子の看護の場合に、同条に基づき労働協約や労働契約で同様に規定することは可能で、その場合には使用者から賃金が支払われ、疾病手当は支給されない。

ウ 両立・子育て支援関連施策

(ア) 保育支援

戦後、東西に分断されたドイツは、保育においても異なる発展を遂げてきた。旧西ドイツでは、保育施設の不足が従来から指摘されている一方で、旧東ドイツでは、仕事と子育ての両立を前提にした公的な児童福祉策が進められ、0歳からの保育所も完備し、幼稚園は就学前教育として国民教育制度の中に法的に位置付けられていた（川田 2012）。統一後は、少子化問題に直面しながら表3-12のとおり法制度を拡大してきた。

ドイツの保育サービスには、「昼間施設」と「児童昼間保育（在宅保育）」の2種類がある。昼間施設は、一般に、対象とする児童の年齢別に、保育所（0歳以上3歳未満対象）、幼稚園（3歳以上6歳未満対象）、学童保育（基礎学校入学以降対象）の3形態に分かれるが、これらを組み合わせた複合施設も多く、多様な形態がある。「児童昼間保育（在宅保育）」は、自治体公認のベビーシッターである「ターゲスマッター（保育ママ／保育パパ）」との私的契約により保育ママ／パパの家庭で保育するものである（齋藤 2011）。

公的サービス以外には企業内保育園があり、従業員の働くモチベーションを高めることや、育児休業を取得した従業員に早期に復職してもらうことを目的に、企業や教会、赤十字、福祉団体、教育団体を含む様々な公益団体が運営している。企業内保育園の特徴は、公立の保育園よりも開園時間が長く、また柔軟に親の仕事時間に対応する制度になっている点にある（川田 2012）。

連邦統計局によると、2020年3月の3歳以下の保育供給率は35.0%（2019年：34.3%）であり、35%の数値目標を達成したと報告されている。旧東ドイツ地域では、平均して3歳以下の子どもたちの半数以上（52.7%）が保育を受けているが、旧西ドイツ地域では3分の1弱（31.0%）で大きく差がある（Statistisches Bundesamt 2020d）。

表 3-12 保育サービスにおける法制度

1991年 青少年支援法改正	3歳以上の就学前の幼児に保育施設に通う権利を保障し、各州に保育施設の整備を義務付けた。
2005年 保育設置促進法	両親が共働き、ひとり親、職業訓練中もしくは教育期間中の3歳以下の子どものために、保育の質に考慮した柔軟な保育を整備することが州及び自治体の責務とされた。
2007年 保育所3倍増計画	2013年までに保育所（家庭保育所含む）の数を同時期の3倍の75万か所にまで引き上げる目標を掲げた。
2008年 児童支援法	2013年までに3歳以下の子どもを対象とする施設を増設して、その年代層の35%が保育施設に預けられる環境を提供することを目標にするほか、2013年8月から、3歳以下の子どもを施設に預けることが法律上の権利となった。
2018年 保育改善法	2022年までに連邦政府は約€55億を投入して保育整備を図り、保育費用の無償化を実現する。

(出典) 川田知子, 2012, 「ワーク・ライフ・バランス比較法研究<最終報告書>」『労働政策研究報告書』151: 25-58、齋藤純子, 2011, 「ドイツの保育制度—拡充の歩みと展望」『レファレンス』721: 29-62、魚住明代, 2007, 「ドイツの新しい家族政策」『海外社会保障研究』160: 22-32 及び魚住明代, 2020, 「ドイツのひとり親家族支援政策」『大原社会問題研究所雑誌』746: 38-54 を参考に作成。

また、地域における家族支援として代表的な事業が「多世代の家」と「家族のための地域同盟」である。「多世代の家」は、少子高齢化の中で考案され、1990年代から広がって来た生活モデルである。政府はこれを参考に、地域の世代間交流や子育て・介護などの幅広い家族支援を行う場として連邦プログラム「多世代の家」を推進している。「家族のための地域同盟」は、地方行政、企業、商工会議所、労働組合、ボランティア、福祉組織、教会（教区民）等、地域における幅広い協力体制の下で官民が連携し、地域独自の行動計画に基づいて家庭と仕事の両立に取り組み、「家族に優しい地域」の形成を目的としている（魚住 2007）。

(イ) 児童手当

児童手当は旧西ドイツで1955年と早くに導入され、統一後のドイツ社会に定着している。経済的に自立する前の子どもを抱える家庭に対する経済的支援の中心的施策として、原則的に18歳未満の全ての子どもについて、所得制限なしに児童手当が支給される。ドイツ国籍は要件とされておらず、一親等であれば非嫡出子や養子でも区別はない（齋藤 2010）。また、基本は18歳未満を原則とするが、状況によっては最大25歳まで給付を受けられる。2020年の支給額は、第1子と第2子は月額204ユーロ、第3子は同210ユーロ、第4子以降は同235ユーロである（Kindergeld.org 2020）。また、自らの生計は賅えるものの、同居する未婚の子ども（ただし満25歳未満）の生計を賅うには不足する所得しかない親に対し支給される児童付加給付がある（齋藤 2010）。

エ 介護保険制度

ドイツの介護保険制度は、在宅看護を施設介護に優先させることを原則としている。しかし、女性の就業率の増加に伴い、介護と仕事の両立の問題が大きくなっている。そのため、2008年の「介護時間法」により介護休業制度が設けられ、2012年の「家族介護時間法」により当該制度が拡充されていた。これらの制度を改正し、労働者が働きながらより柔軟に家族の介護を行えることを目的として「家族の介護と仕事のより良い調和のための法律」が2015年1月1日から施行された。改正後の概要は表3-13のとおり。

ドイツの介護保険制度は、高齢者だけでなく重い病気や障がいのある子ども等、介護を必要とする人全てが対象となる。休暇の請求権は、親や子どもに限らず、祖父母、生活パートナー、きょうだい、継父母、義きょうだい等の「近親者」にも広く適用されるため、いくつかの親族が順番に、あるいは同時に介護休業を取得することが可能になっている（飯田2018b）。

表 3-13 介護保険制度

	介護時間法の改正		家族介護時間法の改正
概要	<ul style="list-style-type: none"> ・緊急の介護の必要の場合に10日まで。 ・介護支援手当：介護保険からの所得補償として、手取り賃金の9割が給付される。 	<ul style="list-style-type: none"> ・長期間労働の全部又は一部免除が必要な場合に6か月まで。 ・連邦からの無利子貸付 	<ul style="list-style-type: none"> ・6か月で足りない場合、長期間労働の一部免除が必要な場合に24か月まで取得でき、この間労働時間を週15時間まで短縮できる。 ・連邦からの無利子貸付
予告期間	予告の必要なし。	10日前	8週間前。介護時間に続けて取得する場合には3か月前
事業所規模	条件なし	従業員15人超	従業員25人超
休業の最長期間	介護時間（最長6か月）に次いで家族介護時間（最長24か月）を取得する場合、双方合わせた最長期間は24か月とされた。		
解雇保護	労働者に対しては、休業申請予告から休業期間の終了まで解雇保護が存在する。		

（出典）飯田恵子，2018b，「第3章 ドイツ」『諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策——スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国』197：85-112 及び渡辺富久子，2015，「ドイツ 介護と仕事の両立を改善するための法律」国立国会図書館調査及び立法考査局『外国の立法：立法情報・翻訳・解説』263(2)を参考に作成。

オ 再就職支援

ドイツにおける再就職支援を語る上で重要となるのがドイツの採用制度である。いわゆる「ジョブ型」雇用⁸と呼ばれ、ジョブに空席が出来た場合やジョブが新設された場合に、当該ジョブの職務定義にあった人材を採用する。リストラ等の理由で職務が無くなった場合、即解雇ということではなく、まずは社内の別の職務への異動が検討され、異動が可能である場合は、企業と従業員の間で雇用契約が改訂される（経済産業省 2017）。

ドイツの2019年の失業率は男性3.5%、女性2.7%（ILO 2020c）でヨーロッパ諸国の中では低い水準にある。失業した場合の再就職支援の一つとして挙げられるのが、在職者、失業者及び経済的弱者を対象として実施される「継続職業教育訓練」である。これは、向上教育訓練と再教育訓練に分かれており、ここでは失業者・経済的弱者を対象とした再教育訓練について説明する（向上教育訓練は後述）。再教育訓練には、①全日制の継続職業訓練コースの受講料、宿泊費、生計手当が支給され、連邦雇用エージェンシー⁹が実施するプログラムと、②労働市場政策によって実施される特別プログラムの2種類がある。①は、失業者や失業の恐れがあるものが対象で、訓練を受けるためには公共職業安定所で認定を受け、専門の職業カウンセラーのもとで再就職に向けた教育目標を決め、そのために必要な教育訓練コースを選択し、受講中もカウンセラーに進捗を報告する義務がある。②は、「ジョブローテーション」と「未熟練従業員等の訓練のための賃金助成」が主なプログラムである。ジョブローテーションは、従業員を職業教育訓練に参加させている間、その仕事に失業者を雇用した企業に賃金の50%から100%が最長1年間助成される制度で、もう一つの「未熟練従業員等の教育訓練のための賃金助成」は、企業が無資格者の従業員または未熟練従業員を職業継続教育訓練へ参加させる場合に、賃金の全部または一部を助成するプログラムである。

また、榊原博美(2019)によるインタビュー調査によると、ベルリンの再就職支援施設「ゴールドネット」では、女性を主な対象とし、仕事の斡旋と職業準備的な学習とが両輪となって設定されているという（榊原 2019）。

⁸ 欧米型の「ジョブ型」は、①職務（ジョブ）が採用された時点から明確にされており、ジョブが消滅すれば解雇となり、②欠員または新規ポジションができた場合に、これまでの実績や資格・教育に基づき採用されるため、新卒一括採用という手法は採られないと一般的には考えられているが、システムは個々の国によって様々である。一方、日本の「メンバーシップ型」は、概して①「新卒一括採用」で一つの会社に入社してから、定年退職まで勤めるという「終身雇用型」という特徴に加え、②職務、労働時間、勤務地等に原則、制限がなく、職能型であり、社内異動を通じてキャリアアップをし、社内での配置転換を通じて解雇がなされにくい特徴がある。

⁹ 2003年12月23日に成立したハルツ第三法に基づき、公的職業紹介組織が再編され、連邦雇用庁を「連邦雇用エージェンシー」という独立行政法人へと改組した。連邦雇用エージェンシーは、雇用促進の諸規定を定めた社会法典第3編に基づき、失業者や求職者への職業紹介、職業相談、雇用主に対する助言、障がい者への就労支援、失業手当I（労使拠出の失業保険料が財源）等の各種給付を行っている。

(2) キャリアアップするための取組

ア ドイツにおけるキャリア形成

先述した「ジョブ型社会」を支える制度として、「ジョブ」に合わせた教育の仕組みがある。ドイツの教育制度は、初等教育にあたる基礎学校の4年間で終了した段階で、①職人・熟練工を目指す基幹学校、②中級技術者を目指す実科学校、③大学進学を目指すギムナジウムの三つのコースと、この三つの学校形態を包含した総合制学校に分かれる。基幹学校と実科学校に進学した若者は、卒業後にいわゆる「デュアル・システム」（学校での座学と企業での実習）に基づく職業教育の段階に進むのが一般的なコースとされる。

就職後、ホワイトカラーがキャリアアップを目指す場合、一般的には、まず社内での昇格もしくは転職を目指す労働者が多い。内部市場で大きなキャリアアップが実現出来ない場合、外部市場への転職が試みられるが、ホワイトカラーでは同産業内の異企業間の転職が一般的になってきた。特に、若い人々の間では柔軟に転職機会を利用し、転職によりキャリアアップを図る人材が増えている。一方で、同一職務異種産業への転職は、異種の産業に移っても、過去の職務経験が生きるような例外的な職業を除けば難しく、あまり一般的ではない。同一職務で、異なる産業への転職を阻む主要因として、ドイツでは各産業内の各職業の専門性が重視され、職業の細分化が進んでいるほか、ドイツの教育制度及び職業訓練制度は、人材が比較的若い段階（15～16歳での義務教育修了後）で職業を選択せねばならず、一旦選んだ道は中々方向転換できない点も影響している（経済産業省 2017）。

なお、近年はギムナジウムに進学する若者が増えているほか、ギムナジウム卒業後、大学入学資格を持つ若者が職業訓練を受けるケースも増えている（山内 2016）。

イ ジョブに合わせた職業教育訓練

ドイツの公共職業教育訓練の法的枠組みを規定する「職業教育訓練法」は、職業教育訓練の種類を「養成教育訓練、向上教育訓練、再教育（職業転換）訓練」と定義している。養成教育訓練とは、若年者を対象に行われる企業での職場実習と職業学校における理論教育を平行して行う一定の職業資格の取得を目的とした初期訓練であり、デュアル・システムがこれに当たる。向上教育訓練は職業経験者の知識・技能・技術の向上を図るために行う訓練で、これはマイスター制度等専門技能資格制度ともリンクする。また向上教育訓練と再教育訓練は「継続職業教育訓練」として位置付けられ、労働市場政策と連携して展開されている（独立行政法人 労働政策研究・研修機構 2009）。なお、2019年1月1日施行の「資格取得機会法」において、継続職業教育訓練支援を受ける対象が職業教育修了資格を持たない労働者、失業の恐れがある労働者、中小企業の労働者に支援対象が限定されていたところ、原則として全ての労働者に対してその資格・年齢・事業所／企業規模にかかわらず支援を受ける可能性が開かれた。加えて、連邦雇用エージェンシーによる継続職業教育訓練と資格取得に関する相談サービスが強化された（独立行政法人 労働政策研究・研修機構 2019）。

(ア) 若年者の養成教育訓練

ドイツの若年者（義務教育修了者）を対象とした初期養成訓練は「デュアル・システム」と「全日制職業学校訓練」によって行われる。デュアル・システムには、①訓練の場が職業学校と企業であること、②職業学校では理論を学び企業では実践を学ぶこと、③職業学校は州の主管であり企業での職場実習は連邦政府（連邦教育研究省）の主管であること、という三つの二元性が含まれている。週のうち1～2日（全訓練時間の約3割）は職業学校で職業に係る理論教育が、残りの3～4日（全訓練時間の約7割）は企業で職場実習がそれぞれ行われる。デュアル・システムの訓練生は職業学校の生徒であると同時に、企業と職業訓練契約を結ぶので、訓練生手当が支給されるほか社会保障制度の対象にもなる。デュアル・システムは主に基幹学校修了者を対象として実施され、幅広い職業に関する基礎知識と、特定の職業に必要な専門能力を身につけ、即戦力となる熟練労働者を養成することを目的とする。職業訓練が行われる公認訓練職種は約350職種。訓練期間は職種によって2年（販売等の事務系職種）～3年半（電気・電子及び機械系職種）であり、訓練修了後に試験が実施され、試験に合格すると訓練職種に関する公的な職業資格が付与される。

また、全日制職業学校では、デュアル・システムに組み込むことが難しい保健衛生、医療福祉関連（介護、育児、看護、助産婦、医学療法等）の職種を対象として訓練が実施される（独立行政法人 労働政策研究・研修機構 2009）。

(イ) 在職者向け向上教育訓練

ドイツで行われている代表的な向上教育訓練は、マイスター制度である。その中核をなしているのが手工業マイスターと工業マイスターである。手工業マイスターは国家資格を取得すると、その職における開業と職業訓練生の育成ができる。

工業マイスターは主に企業内での現場リーダーになるために必要な資格である。10か月の全日制コースと2年半の定時制コースに分かれ、特定科目の受験が必要である。民間の教育訓練機関によって提供されているほか、国の機関、会議所の機関、経済団体や専門団体の機関等によって提供されている（大沢 2020）。

(ウ) デュアル大学制度

ドイツでは、例えば、一度職業専門学校¹⁰を選んだ人材が大学コースに転換するには、職業専門学校での資格は認められず、高等学校（ギムナジウム等）にて大学入学資格を新たに取得しなければ、大学には入学出来なかった。そのような柔軟性のない制度を是正する動きとして、職業訓練校コースを選んで職業資格及びマイスター資格を取得した人材が大学資格を取りたい場合、仕事を続けながら（大学入学資格を取得せず）直接大学へ通って大学卒

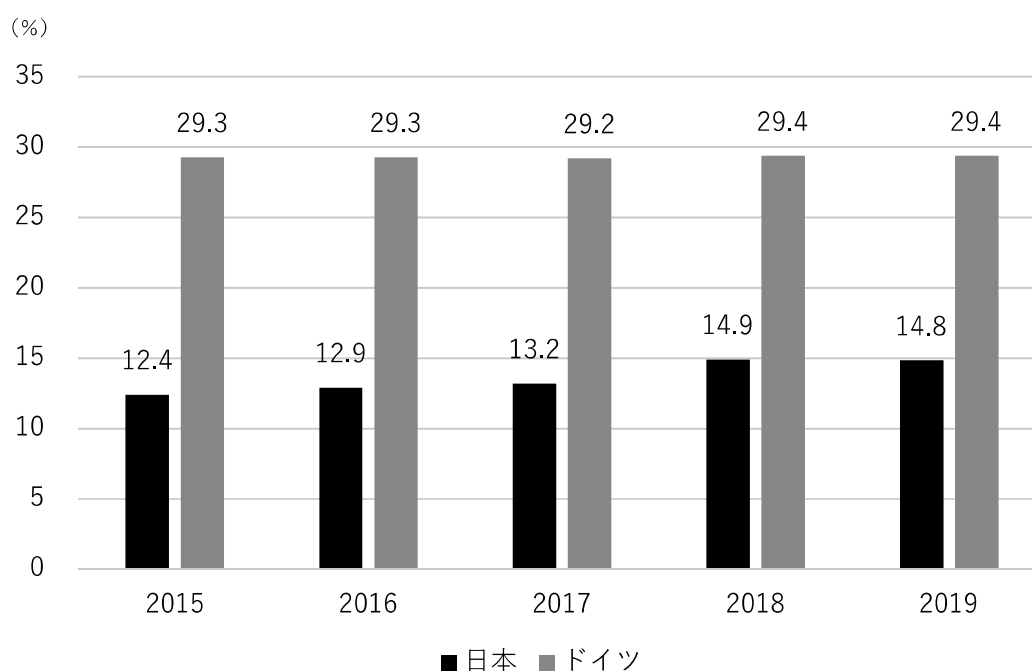
¹⁰ 基幹学校修了者、あるいは実科学校修了者を対象に、職業の専門知識を習得するための全日制学校である。入学資格と修了年数は職業訓練分野ごとに異なり、1～3年である。訓練内容は一般教養と専門科目に分かれており、週30時間程度の座学形式の訓練が行われる。

業資格を取得出来る「デュアル大学制度」が導入された。ドイツではホワイトカラーにおいて、各企業内で設定されている給与レベルで昇格するには、通常社外の教育機関から学位・資格を取得しなければならない。このデュアル大学制度を通して、マイスター資格保持者が企業で仕事をしながら、大学に通う場合、企業が学位取得の費用を負担することもあれば、個人が連邦・州政府の公的支援を受けることもある（経済産業省 2017）。

ウ 女性管理職・女性役員の割合

図3-14に示すように、日本の管理職に占める女性の割合は2015年からの5年間で徐々に上昇しているものの2019年で14.8%と、先進国の中でも女性の社会進出が遅れている。一方でドイツでは、2015年から2019年の5年間で、29.2%から29.4%の間で推移している。

図3-14 管理的職業従事者※に占める女性の割合の推移（2015～2019年）



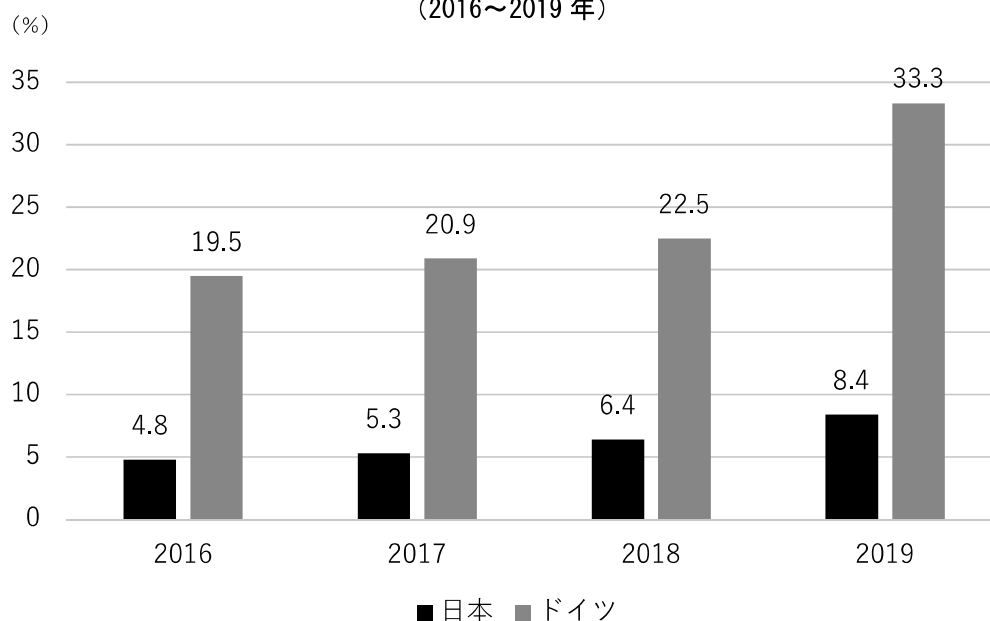
※総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

（出典）総務省統計局「労働力調査（長期時系列）」及びILOSTAT Databaseに基づきかなテラスが作成。

グローバルな株式指数を提供しているアメリカ企業MSCIによるレポート「MSCI Women on boards: 2019 Progress Report」において示された女性役員比率は図3-15のとおりである。ドイツでは、2016年から4年の間に大幅に上昇し、2019年は33.3%に達しているの

に対して、日本では 8.4%と 1 割にも満たない状況である。ドイツの大幅な上昇の背景には、2016 年 1 月 1 日に、大企業に役員 の最低 30%を女性にすることを義務付ける法律が施行されたことがある。

図 3-15 MSCI ACWI Index¹¹ 構成企業 (2,765 社) における国別の女性役員比率の推移 (2016~2019 年)



(出典) MSCI 「Women on boards: 2019 Progress Report」に基づきかなテラスが作成。

ドイツでは 1990 年代以降、公的機関における男女平等を促進するための法整備が進んだ。その端緒となったのは、「連邦行政及び連邦裁判所における女性の地位向上並びに家庭と職業の両立の促進のための法律 (女性の地位向上法)」(1994 年施行)と、「連邦の影響領域にある委員会における男女の任命及び派遣に関する法律 (連邦委員会構成法)」(1994 年施行)の二つの法律である。「女性の地位向上法」は 2001 年に「連邦行政及び連邦裁判所における男女平等のための法律 (連邦平等法)」と改称され、対象となる連邦の機関に対して、女性比率が 50%未満の部署での人材の採用や昇進の際には、同一の能力や専門的知識を有している場合は、女性を優先することを定める等組織内での女性の登用を強化する措置が盛り込まれている。民間部門については、2001 年に連邦政府と経済団体との間で、企業における男女間の機会均等を促進するための合意が締結された。具体的には、仕事と家庭責任の両立支援策を強化するとともに、指導的地位における女性比率を高める自主目標が設定されている (越智 2018)。

¹¹ 米 MSCI 社が算出・公表する、世界の株式を対象とした株価指数をいう。

その後、2011年にソフト・クォータ制¹²が、次いで2016年1月1日から、大手企業108社に対して「民間企業及び公的部門の指導的地位における男女平等参加のための法律（以下、女性クォータ法）」に基づき、監査役会の女性役員比率を30%以上とすることが、義務付けられている。女性クォータ法の目的は、職場の意思決定に関与する男女の平等参画を推進することで、一般労働者にもその効果を波及させることである（飯田 2019）。

ここで、ドイツ企業のコーポレートガバナンスの特徴について言及する。その特徴とは、業務執行機関である取締役会と、企業の最高統治機関である監査役会から構成される点である。取締役会は企業の日常の業務の遂行や戦略目標の設定等の責務を負うが、監査役会は、取締役の任免、投資計画、人員計画、賃金の決定等について強い権限を持つ。監査役会は株主代表と労働者代表で構成され、これは、労働者が企業経営の意思決定に参画できる「共同決定」というドイツ特有の制度に由来している。500人以上の労働者を雇用する資本会社では、「共同決定法」（1976年制定）が適用され、監査役会の設置が義務付けられており、これを「共同決定義務」という（越智 2018）。

女性クォータ（割当）が導入される企業は、共同決定義務の度合いにより二つに分けられる。一つは、完全な共同決定¹³義務のある上場大手 108 社である。2016 年以降、新たに監査役会の委員を選出する場合、女性比率（男性比率も）を最低でも 30%以上にする義務が課される。なお、最終的に成立した法律では、株主代表と労働者代表の総数に対して 30%以上の比率であれば良いとされた。ただし、委員選出前に、どちらかが異議を申し立てた場合は、別個に 30%規定が適用される。女性比率が義務化された比率に達しなかった場合には、空いたポストをそのままとし、空席を維持しなければならない（空席制裁）。

もう一つは、上場企業及び従業員500人超の共同決定義務のある約3,500社であり、監査役会の1/3を労働者代表とすることが義務付けられている。監査役会、取締役会や管理職（上級・中級の二層）における女性比率を高めるための目標値や具体的な取組内容を2015年9月末までに設定するよう女性クォータ法は求めている。目標値の下限は規定されていないが、現状では女性比率が30%未満の場合、現状を上回る目標を設定しなければならない。最初の目標達成期限は2017年6月末で、次の目標設定と達成期限は5年以内とされる。ただし、自主目標を達成できなかった企業への法的制裁は特に設けられていない（飯田 2019）。

¹² 取締役指名に際してジェンダー・ダイバーシティの尊重を明記したコーポレートガバナンスコードの導入を図るもので、規制の水準が法制化と比べて緩やかな点が特色となっている。

¹³ 完全な共同決定とは、共同決定法により監査役会の労働者代表と、株主代表を同数とすることを義務付けられていることを指す。

2 企業等の取組

(1) ドイツ企業における柔軟な働き方とキャリア形成の特徴

表3-16は、ドイツ企業において代表されるワーク・ライフ・バランス（以下、WLBと略記）関連制度である。実際にドイツの企業を調査した松原・脇坂（2015）によると、働き方の特徴は主に六つあるという。第1に、ドイツの企業では女性はもとより、男性によるWLB関連制度の利用も少なからずあるほか、職位にかかわらず柔軟な働き方が可能である。第2に、ドイツでは経営者がWLBの推進に強いコミットメントを持っている。したがって、経営者が休暇を積極的に取得する等、WLB実現に向け自ら範を示すことも少なくない。第3に、キャリアプロセスが「見える化」されており、キャリア形成の上で短時間勤務制度の利用が負の影響を及ぼす可能性がある場合は、事前にその旨を部下へ伝え、キャリアアップを図りながらWLBを実現するためのマネジメントが行われていた。第4に、管理職へキャリアアップするために必要な就労時間として、フルタイム勤務時の80～90%（週4日～4.5日程度）で十分だとしている。また、管理職もフルタイム勤務の80～90%で職務を果たしているケースが多い。第5に、キャリアだけでなく会議や出張について、その出席に係る判断は従業員に任されている。第6に、ドイツでは、急激な業務量の変化に対して外部から人材を確保できる等人事権が職場の部門長に委譲されている（松原・脇坂 2015）。

また、別の松原（2020）による報告によると、ドイツ企業3社へのヒアリング調査において共通することとして、「現場」の管理職の重要性が指摘されている。採用、異動、昇進ともに最終決裁権限は「現場」の管理職にある。管理職は部下のキャリアに関して支援する立場であり、本人の意向を重視し、現場の業務運営の最適解を判断する。その決断に至るディスカッションには大変多くの時間が割かれている（松原 2020）。

表 3-16 ドイツ企業における主なWLB関連制度例

短期交代労働	ある期間中の、あらかじめ定められた一定の時間数勤務する。
部分退職	定年退職への準備期間として、個人の労働時間を段階的、定期的に短縮する。
無定形労働、 可変フレックスタイム	労働時間数は定められているが、従業員は場所と期間を自由に選択することができる。
信頼労働時間制度	無定形労働とは異なり、労働量は定められているが、従業員は会社と調整して労働時間の長さ、場所、期間を決めることができる。
自律的労働	在宅勤務等で、あらかじめ定められた労働量で労働時間は個別に決めることができる。在宅勤務法に従う。
労働時間口座	労働者が個人の口座に残業時間等の労働時間を貯蓄し、休暇等に利用できる。
期間幅モデル	一定期間の中で労働時間を延長または短縮できる。
モジュラー制度	従業員ごと、またはグループごとに個別に時間モデルを選ぶことができる。日次、週次、月次、年次のモデルがある。
生産時間	グループの仕事や目標で用いられる管理指標で、実際の時間に対する目標時間の割合として定められている。
サバティカル (長期有給休暇)	用途に制限がない職務を離れた長期休暇で、1か月から1年間の休暇を取ることができる。
フレキシブルな無給特別休暇 (「フルタイム・セレクト」 モデル)	監督者の承認により付与する年間20日までの無給追加休暇。

(出典) リクルートワークス研究所, 2018, 「Works Report2018—フレキシブル・ワーク欧米8カ国の働き方改革(政策・事例) ドイツ編」より抜粋。

(2) 具体的な企業の事例

ア ボッシュ (Robert Bosch GmbH) の事例¹⁴

ボッシュ (Robert Bosch GmbH) は、1886年創業のドイツを代表する機械メーカーである。本拠地はドイツ南西部のシュトゥットガルトで、世界150か国以上に展開し、約40万人 (2019年) が働くグローバル企業、コンツェルンである。主要な分野はモビリティ・ソリューション、自動車関連部品の生産・販売であり、トヨタ自動車系列のデンソーと世界トップの地位を争う。ほかにも包装等の工業技術、暖房やスマート住宅を含むエネルギー建設技術、冷蔵庫・洗濯機等の家電分野を持つ。全労働力に占める女性の割合は2019年度：27.4% (2018年度：27.0%) で、指導的地位の女性割合は2019年度：17.2% (2018年度：16.6%) である。

ダイバーシティ室での社内文化づくり

ボッシュは社長直属の部局としてダイバーシティ室を設置しており、そこでジェンダー、世代、国や宗教の多様性を認め、差別なくキャリアを形成していくための社内文化づくりに取り組んでいる。ダイバーシティ室では制度の整備よりも制度活用のための社内文化の変革を重視している。その理由は、「すでに法的な枠組や社内の制度はだいぶ以前から存在しているにもかかわらず、それらが利用されていないという現実がある」からだという。制度が生かされるためには、「人びとの考え方」「働く文化」を変える必要があるとする。ボッシュは社内の人事プロセス及び新人採用の過程において「キャリアに差をつけない」ものとして、男性か女性か、高齢か若年か、出身地の違い、という点に加え、フルタイムで働くかパートタイムで働くか、職場で働くか家やカフェで働くか、という点をあげ、いずれの条件であっても同じキャリアの形成を行うとしている。

管理職の短時間パート勤務・在宅勤務の促進

ボッシュの試みの中で日本では見られない特に注目すべき点は、管理職の意識変革のために、管理職を短時間パート勤務や在宅勤務とした試みである。2012年にボッシュは創立125周年を迎えたが、その記念事業として、125人の管理職に125日間、労働時間を短くして働くか、最低週1日は家で働くといった柔軟な働き方で働いてもらうことが提案された。結果的に150人以上の管理職がこれに応募し、短時間パート勤務や在宅勤務で働きはじめた。このプロジェクトはその後も継続し、その後1,000人以上の管理職がこのプロジェクトに参加している。

継続的なキャリア形成

2012年に規定された「家族介護時間法」も管理職にとって重要であった。ボッシュでは、

¹⁴ 以下を参照。Bosch, 2020a, “Bosch annual report 2019 Innovation for times of transition,” Bosch HP, (Retrieved November 20, 2020, https://assets.bosch.com/media/global/bosch_group/our_figures/pdf/bosch-annual-report-2019.pdf)、Bosch, 2020b, “Sustainability report 2019 factbook,” Bosch HP, (Retrieved November 20, 2020, https://assets.bosch.com/media/global/sustainability/reporting_and_data/2019/bosch-sustainability-report-2019-factbook.pdf)及び田中洋子, 2020, 「ドイツ企業の管理職における短時間パート勤務とジョブシェアリング：企業調査からみる働き方改革の実態」『筑波大学地域研究』41: 9-29.

他の多くのドイツ企業同様、「タレント・プール」と呼ばれる人材を集めたデータベースに入っている管理職・管理職候補者のみに、ドイツ国内や外国勤務等の転勤や職務の転換を求めている。その際、例えば、夫婦が共働きである、子どもが小さい、老親の近くにいたい等、家族の事情により現在の勤務地を離れたくないケースが存在する。従来であれば、管理職・管理職候補が個人的理由で転勤を断ることは、キャリアがそこで止まることを意味していた。しかしボッシュではこの方針を変え、転勤の代わりに「家族時間」を取得することで、転勤を断ることができるようになった。これにより会社は家族の事情により当分転勤ができないことを了承し、次の機会を待つこととなった。個人や家族の事情による勤務地の制約があった場合にも、管理職として継続的なキャリア形成が可能となったわけである。

タンデム方式の採用

2015年以降に導入されたタンデム方式は、2人の短時間パート勤務による一つの管理職のジョブシェアリングである。当初は「世代間タンデム」というやり方がとられた。これは、年齢が高く、短時間パート勤務に移りたいと希望する経験を積んだ年配者と、仕事経験がない若い人がタンデムというコンビを組み、この2人がどちらも短時間パート勤務で働きながら一つの仕事を行っていく方法である。2016年には、このように短時間パート勤務を行う2人がジョブシェアリングを行うためのソフトウェアが社内システムとして正式に導入され、社内の誰でもがジョブシェアリングの候補者として登録しつつ、自分の仕事パートナーを検索して見つけることができるようになった。

イ アリアンツ (Allianz SE) の事例¹⁵

アリアンツ (Allianz SE) は、1890年に設立された保険会社である。ミュンヘンに本社を置き、保険や資産運用に関わる商品・サービス・ソリューションを70以上の国と地域で提供している。従業員数は147,268人(2019年)で、全労働力に占める女性の割合は51%(2019年)である。人事制度の運営にあたっては、従業員エンゲージメントや多様性を重視しており、多様性をより促進していくため、女性は管理職への登用が重要であるとしている。指導的地位の女性割合は38%(2019年)である。

人材育成プログラム

女性向けのプログラムとして、「多様性リーダーシップ・プログラム」、「社内育成プログラム」及び「キャリア・ワークショップ」がある。「多様性リーダーシップ・プログラム」は、優秀な業績を残し、選抜された女性従業員のみが参加可能なプログラムである。参加者は、自分は将来どういったキャリアを積みたいかを踏まえて目標を定め、その内容に基づき、

¹⁵ 以下を参照。Allianz, 2020a, “Allianz Group key indicators,” Allianz HP, (Retrieved November 20, 2020, https://www.allianz.com/en/investor_relations/results-reports/key-figures.html), Allianz, 2020b, “Sustainability Report 2019,” Allianz HP, (Retrieved November 20, 2020, https://www.allianz.com/content/dam/onemarketing/azcom/Allianz.com/sustainability/documents/Allianz_Group_Sustainability_Report_2019-web.pdf)及び田中栄嗣, 2017, 「諸外国における女性活躍推進について——イギリス、ドイツ、スウェーデンの事例」『損保総研レポート』118.

2年間に渡って経営陣の指導を受ける。「社内育成プログラム」は、指導役が部下の女性に対して専門的な知識をもとにアドバイスやサポートを行うことにより、当該女性従業員の能力向上を図ることを目的としている。「キャリア・ワークショップ」は、交渉、コンフリクト管理、プレゼンテーション等、キャリア形成に必要なスキルを身に付けることを支援するプログラムである。なお、女性限定のプログラム以外に、男女双方を対象としたプログラムも複数運営されている。

復帰プラン

女性管理職が復職しやすくするためのプランとして「リーダーの親」を導入した。親時間取得中の就労者には子どもが生後6か月まで以前と同じ役職での復職を保証するほか、上司の許可があれば、労働時間と労働場所について柔軟に対応を行うとした。また、休業中も社内教育指導プログラムを提供する。本プラン実施の結果、前職場に復帰できた、もしくは休業前と同じ役職で復帰できたケースが9割以上に上昇し、女性管理職のつなぎとめに効果を発揮している。

ウ フォルクスワーゲン・グループ（VW）の事例¹⁶

フォルクスワーゲン・グループ（VW）は、1937年設立のドイツのニーダーザクセン州ヴォルフスブルクに本社を置く自動車製造会社である。従業員数は671,205人（2019年）で、全労働力に占める女性の割合は16.8%（2019年）である。

家庭と仕事の両立のために様々な施策を行う「ファミリー・フレンドリー企業」であることが人材確保には重要であると考えている。また、国連の「持続可能な開発目標（SDGs）」に基づき、女性の比率を持続的に高めていく方針を明らかにしており、指導的地位の女性割合は14.3%（2019年）である。

社外用プログラム

VWは、有能な女性を募集するため、広く社外の人に向けても様々なプログラム提供を行っている。例えば、政府主導のイベントである「ガールズ・デイ¹⁷」等に協賛している。グループ内で乗用車を製造しているボルシェは、毎年ガールズ・デイに協賛しており、エンジンの組み付け等を経験してもらっている。そのほか、2004年以降、機械工学、電子工学等の研究を行う女性をサポートするため、隔年で「女性ドライビング賞」を設け、自動車に関連した優れた研究論文を作成した女性を選定し、表彰を行っている。表彰対象者は賞金に加え、VWが所有する安全コースで安全運転講習を受けることができる。また、工学やIT専攻の大学在学中の学生や卒業生を対象として、技術やITについて学習する「女性エクスペリエン

¹⁶ 以下を参照。田中栄嗣，2017，「諸外国における女性活躍推進について——イギリス、ドイツ、スウェーデンの事例」『損保総研レポート』118及びVolkswagen，2020，“The Volkswagen Group Sustainability Report 2019,” Volkswagen HP, (Retrieved November 20, 2020, https://www.volkswagenag.com/presence/nachhaltigkeit/documents/sustainability-report/2019/Nonfinancial_Report_2019_e.pdf).

¹⁷ 2001年に始まったドイツ全土で開催される大規模イベントである。女性が少ない理工研究分野や技術系職種への労働参加を促すべく、企業や大学等が若い女性（主に小中高生）を招待し、科学系分野や技術系分野における自分のキャリアを考えるきっかけを与えることを目的としている。

ス・デイ」というプログラムを提供している。

子育て支援

VWでは子どものいる役職員のために自社内に保育施設を保有しており、今後も引き続き拡張していくとしている。本社には緊急保育連絡先が置かれ、仕事で困難な状況に直面した従業員が保育の依頼をすることができる。また、グループ内では、個々の会社独自のプログラムを用意している会社もある。例えば、VWロシアでは会社が費用負担する子連れキャンプを実施したり、VWポーランドでは妊娠・出産後の女性のために快適なオフィス用椅子や職場に近い駐車スペースを与えたりしている。

■ 文献

- Allianz, 2020a, “Allianz Group key indicators,” Allianz HP, (Retrieved November 20, 2020, https://www.allianz.com/en/investor_relations/results-reports/key-figures.html).
- , 2020b, “Sustainability Report 2019,” Allianz HP, (Retrieved November 20, 2020, https://www.allianz.com/content/dam/onemarketing/azcom/Allianz_com/sustainability/documents/Allianz_Group_Sustainability_Report_2019-web.pdf).
- Bosch, 2020a, “Bosch annual report 2019 Innovation for times of transition,” Bosch HP, (Retrieved November 20, 2020, https://assets.bosch.com/media/global/bosch_group/our_figures/pdf/bosch-annual-report-2019.pdf).
- , 2020b, “Sustainability report 2019 factbook,” Bosch HP, (Retrieved November 20, 2020, https://assets.bosch.com/media/global/sustainability/reporting_and_data/2019/bosch-sustainability-report-2019-factbook.pdf).
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構, 2020, 「男性の育児休業の取得、過去最高の 35.8%」, 独立行政法人 労働政策研究・研修機構ホームページ, (2020 年 11 月 29 日取得, https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2020/04/germany_01.html).
- , 2019, 「労働分野の主な制度変更——2019 年 1 月 1 日から」, 独立行政法人 労働政策研究・研修機構ホームページ, (2020 年 11 月 29 日取得, https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2019/04/germany_01.html).
- , 2009, 「公共職業教育訓練 ドイツの公共職業教育訓練——デュアル・システムを中心に」, 独立行政法人 労働政策研究・研修機構ホームページ, (2020 年 11 月 29 日取得, https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2009_6/german_01.html).
- 外務省, 2019, 「ドイツ連邦共和国 (Federal Republic of Germany) 基礎データ」, 外務省ホームページ, (2020 年 10 月 22 日取得, <https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/germany/data.html>).
- 飯田恵子, 2019, 「第 2 章 ドイツ」『諸外国における女性活躍・雇用均等にかかる情報公表等について——フランス、ドイツ、イギリス、カナダ』 208: 35-58.
- , 2018a, 「第 2 章 ドイツ」『諸外国における副業・兼業の実態調査——イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ』 201: 23-32.
- , 2018b, 「第 3 章 ドイツ」『諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策——スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国』 197: 85-112.
- ILO, 2020a, “Labour force participation rate by sex and age — ILO modelled estimates, July 2019 (%)—Annual,” (Retrieved October 27, 2020, <https://ilostat.ilo.org/data/>).
- , 2020b, “Employment by sex and weekly hours actually worked (thousands) - Annual,” (Retrieved November 4, 2020, <https://ilostat.ilo.org/data/>).
- , 2020c, “Unemployment rate by sex and age(%)—Annual,” (Retrieved November 21, 2020, <https://ilostat.ilo.org/data/>).

- , 2020d, “SDG indicator 5.5.2 - Female share of employment in managerial positions (%) — Annual,” (Retrieved November 21, 2020, <https://ilostat.ilo.org/data/>).
- IMF, 2020, “World Economic Outlook,” (Retrieved October 21, 2020, <https://www.imf.org/external/dam/atamapper/profile/DEU>).
- 神奈川県情報公開広聴課, 2016, 「平成 28 年度県民ニーズ調査 (課題調査) 報告書」, (2021 年 3 月 5 日取得, <http://www.pref.kanagawa.jp/documents/5238/897265.pdf>).
- 川田知子, 2012, 「ワーク・ライフ・バランス比較法研究<最終報告書>」『労働政策研究報告書』151: 25-58.
- 経済産業省, 2017, 「平成 27 年度産業経済研究委託事業 雇用システム改革及び少子化対策に関する海外調査報告書」.
- Kindergeld.org, 2020, “Kindergeld Ratgeber 2020,” (Retrieved November 15, 2020, <https://www.kindergeld.org/>).
- 倉田賀世, 2020, 「ドイツにおける親手当・親時間制度——政策目的と財源選択の整合性」『社会保障研究』5(1): 67-79.
- 厚生労働省, 2020, 「令和元年 (2019) 人口動態統計月報年計 (概数) の概況」, (2020 年 11 月 20 日取得, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai19/dl/gaikyouR1.pdf>).
- 松原光代, 2020, 「日本企業の柔軟な働き方をめぐる人事管理制度の課題——ドイツ企業との比較で考える」『現代女性とキャリア』12: 30-36.
- 松原光代・脇坂明, 2015, 「ドイツ・オランダにおける柔軟な働き方」『学習院大学 経済論集』51(3.4): 151-166.
- 三成美保, 2009, 「ドイツにおける家族・人口政策の展開とジェンダー」富士谷あつ子・伊藤公雄編『日本・ドイツ・イタリア 超少子高齢社会からの脱却——家族・社会・文化とジェンダー政策』明石書店, 41-59.
- 宮本太郎, 2009, 『生活保障 排除しない社会へ』岩波書店.
- 越智方美, 2018, 「意思決定の場に女性の声を: ドイツにおける女性役員クォータの事例」『NVEC 実践研究』8: 159-171.
- OECD, 2021, “Gender wage gap,” (Retrieved November 16, 2021, <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>).
- , 2020, “Average annual hours actually worked per worker,” (Retrieved November 4, 2020, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=ANHRS#>).
- Olga Emelianova, Christina Milhomem, 2019, “Women on boards: 2019 Progress Report,” (Retrieved October 15, 2020, <https://www.msci.com/www/research-paper/women-on-boards-2019-progress/01667826614>).
- 大沢真知子, 2020, 「第 5 章 非典型雇用に関する日独比較——雇用形態のダイバーシティの視点からの分析」二神枝保編『雇用・人材開発の日欧比較——ダイバーシティ&インクルージョンの視点からの分析』中央経済社.

- 大重光太郎, 2017, 「ドイツの労働時間規制から何を学ぶか——横断的規制の重要性と労働組合の役割」『全労連』244: 1-9.
- リクルートワークス研究所, 2018, 「Works Report2018——フレキシブル・ワーク欧米8カ国の働き方改革 (政策・事例) ドイツ編」, リクルートワークス研究所ホームページ, (2020年10月9日取得, https://www.works-i.com/research/works-report/item/180531_fw02_06germany.pdf).
- 齋藤純子, 2011, 「ドイツの保育制度——拡充の歩みと展望」『レファレンス』721: 29-62.
- , 2010, 「ドイツの児童手当と新しい家族政策」『レファレンス』716: 47-72.
- 榊原博美, 2019, 「持続可能な参加型社会に向けた女性の再就職支援と学習——ドイツの再就職支援施設における学びからの示唆」『愛知学院大学 政策科学研究所 所報「政策科学」』10: 81-87.
- 総務省統計局, 2020a, 「労働力調査 基本集計 全都道府県 全国 年次, 表 2-8-1, 農林業・非農林業, 従業上の地位, 月末1週間の就業時間(10区分)別就業者数(2011年～)」, (2020年11月4日取得, <https://www.e-stat.go.jp/dbview?sid=0003037314>).
- , 2020b, 「労働力調査 基本集計 長期時系列表 6 職業別就業者数 全国」, (2020年11月4日取得, <https://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.html>).
- Statistisches Bundesamt, 2020a, “Population by sex and citizenship,” (Retrieved October 22, 2020, <https://www.destatis.de/EN/Themes/Society-Environment/Population/Current-Population/Tables/liste-current-population.html>).
- , 2020b, “Mean age of women at birth,” (Retrieved October 22, 2020, <https://www.destatis.de/EN/Themes/Society-Environment/Population/Births/Tables/mean-age-birth.html>).
- , 2020c, “Average number of children per woman,” (Retrieved October 22, 2020, <https://www.destatis.de/EN/Themes/Society-Environment/Population/Births/Tables/birth-rate.html>).
- , 2020d, “Betreuungsquote der unter 3-jährigen Kinder auf 35,0% gestiegen,” (Retrieved November 15, 2020, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/09/PD20_380_225.html).
- 田中栄嗣, 2017, 「諸外国における女性活躍推進について——イギリス、ドイツ、スウェーデンの事例」『損保総研レポート』118.
- 田中洋子, 2020, 「ドイツ企業の管理職における 短時間パート勤務とジョブシェアリング: 企業調査からみる働き方改革の実態」『筑波大学地域研究』41: 9-29.
- 魚住明代, 2020, 「ドイツのひとり親家族支援政策」『大原社会問題研究所雑誌』746: 38-54.
- , 2007, 「ドイツの新しい家族政策」『海外社会保障研究』160: 22-32.
- Volkswagen, 2020, “The Volkswagen Group Sustainability Report 2019,” Volkswagen HP, (Retrieved November 20, 2020, https://www.volkswagenag.com/presence/nachhaltigkeit/documents/sustainability-report/2019/Nonfinancial_Report_2019_e.pdf).
- 渡辺富久子, 2015, 「ドイツ 介護と仕事の両立を改善するための法律」国立国会図書館調査及び立法考査局『外国の立法: 立法情報・翻訳・解説』263(2).
- World Economic Forum, 2021, “Global Gender Gap Report 2021,” World Economic Forum HP, (Retrieve

- d July 28, 2021, <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>).
- WSI GenderDatenPortal, 2020a, “ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTE MÄNNER NACH ARBEITSZEITGRUPPEN 1991-2018,” (Retrieved November 20, 2020, https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_ZE-TimeGap_PDF_03-1.pdf).
- , 2020b, “ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTE FRAUEN NACH ARBEITSZEITGRUPPEN 1991-2018,” (Retrieved November 20, 2020, https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_ZE-TimeGap_PDF_02-1.pdf).
- , 2020c, “ELTERNGELDBEZUG IN DEUTSCHLAND 2008-2016,” (Retrieved November 20, 2020, https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_SO-Elterngeld-01.pdf).
- , 2018, “ERWERBSTÄTIGENQUOTE NACH ELTERNSCHAFT UND ALTER DER KINDER 2017,” (Retrieved November 20, 2020, https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_erwerbstaetigkeit_20180911_13_2018.pdf).
- 山内麻理, 2016, 「ドイツ職業教育訓練制度の進化と変容——二極化とハイブリット化の兆し」『日本労務学会誌』17(2): 37-55.
- 柚木理子, 2015, 「ドイツのワーク・ライフ・バランス再考——労働時間のジェンダー分析」『川村学園女子大学研究紀要』26(2): 141-160.

