

諸外国における公務員と民間における主なポジティブ・アクション制度の比較

※この資料はこれまでの内閣府男女共同参画局における諸外国調査等により確認できた内容に基づき、関連する部分を抜粋して作成したものです。

国名	公務員		民間	
	実施時期	内容	実施時期	内容
イギリス	1999年	「政府の現代化(Modernising Government)」(内閣府)で上級公務員(SCS)の女性割合を5ヶ年で17.8%から35%にすることなどが目標として設定されている。	2011年	・FTSE100(ロンドン証券取引所上場企業のうち時価総額の上位100社)の企業を対象に、取締役の女性割合を2015年までに25%とするよう政府が推奨している。(FTSE350までの企業は自主的な目標を設定するよう推奨) ・企業の達成状況は役員会のダイバーシティに関する方針とともに、目標値、現状を企業会計報告で公表している。 ・機関投資家に対し、こうした企業の取組みに配慮するよう推奨している。
	2005年	「10ヶ条計画(A 10 Point Plan)」(内閣府)が定められ、女性も含めた多様性の推進のため、省庁ごとに目標を設定し、その達成に向けた取組を行うこととされ、2008年までに上級公務員の女性割合を37%とする目標が確認されている。		
	2008年	「公正性の促進と多様性の尊重(Promoting Equality, Valuing Diversity – A Strategy for the Civil Service)」(内閣府)により、前記「10ヶ条計画」の実行による各省庁の成果をもとに、社会構成を反映させるといった基本方針を打ち出し、各府省における取組事例を紹介しながら、2013年までの目標として、上級公務員に占める女性割合を39%にする、部長級以上に占める女性割合を34%にすることなどを定めている。		
フランス	2000年	国家公務員、地方公務員及び病院の公務員公務部門における男女平等に関する数カ年計画が定められた(通達)。	2008年	取締役のジェンダー・クォータ制の導入を可能にする憲法改正を行った。
	2012年	○上級公務員任用における男女平等に関する政令を制定(4月30日) ・対象となるポストは国家・地方・医療公務員あわせて約5000。国家公務員では、本省の総局長・局長、大使、地方長官等の幹部職員が対象。 ・2018年までにどちらかの性(つまり女性)の割合を段階的に40%にすることが義務づけられる(2013年1月からは20%、2015年1月からは30%)。 ・本割合が未達成の行政機関については、2013年から2014年までの間は3万ユーロ、2015年から2017年までの間は6万ユーロ、そして2018年以降は9万ユーロの罰金が課されることとなる。	2011年	○取締役及び監査役における男女の平等な代表ならびに職業上の平等に関する法律が成立(1月27日) ・達成期限は2017年まで ・上場企業及び非上場企業のうち最近3年間の年商が5,000万ユーロ以上かつ従業員を少なくとも500人雇用している企業は、取締役を2011年から上場企業は6年以内、非上場企業は9年以内に男女それぞれ40%以上。ただし、上場企業は3年以内に20%以上とする。 ・一方の性のみで取締役会が構成される企業は2012年度までにもう一方の性を少なくとも1名登用する。

国名	公務員		民間	
	実施時期	内容	実施時期	内容
ドイツ	2001年	○連邦行政及び連邦裁判所における女性と男性の平等を実現するための法律（連邦平等法） ・ドイツでは女性の地位向上のための政策は公務部門から始まった。 ・個別の領域（各給与等級、ラウフバーン、専門分野、管理職等）で、女性比率が50%未満の場合には、女性候補者を増やすため、空席は公募すること。 ・女性比率が50%未満である領域の空席を補充するに当たっては、十分な女性応募者がいる限り、少なくとも男性と同数の、応募資格要件を満たす女性に面接又は選抜手続を受けさせること。また、候補者に対して家族に対する質問等を行うことができないと規定。 ・採用、昇任、研修機会の付与等に当たって、個別の領域で女性比率が50%未満の場合には、適性、能力及び専門的業績（資格）の評価が同一であることを条件に、男性候補者側の個人的事情がより重大でない限り、女性候補者を優先すること。	2001年	・企業経営陣や幹部職員に女性が少ない状態が継続していたため、民間企業における男女の機会均等の促進のための連邦政府と使用者の協定を締結した。 ・この協定に基づき、民間企業における男女平等の促進が図られている。しかし、協定がガイドライン的性格であるため、拘束力を欠いていることが問題とされている。
ノルウェー	—	・クオータ制は導入していない。 ・女性の職業維持が保護されており、特に公務員には様々な手当があるため、女性にとっては継続しやすい職種。育児休暇制度の整備など、育児と仕事の両立に関する支援も手厚い。	2004年	○会社法改正（2004年1月1日施行） ・会社法の国営企業、複数州で活動する企業の取締役会における男女の比率に関する条項が改正され、国営企業、複数州で活動する企業では取締役会の男女がそれぞれ40%以上であることが義務付けられた。 ・民間企業については、2005年以内に自主的に望ましい男女比を達成した場合には、法改正は実施しないことを規定した合意が政府企業間で締結された。（2003年：民間株式会社の取締役における女性比率8.5%）
			2006年	○会社法改正（2006年1月1日施行） ・民間の株式公開企業についても同様の義務付けが拡大された。 ・取締役の人数に応じて異なる割合を設定された。 取締役が2～3名の企業は、男女双方を登用する。 取締役が4～5名の企業は、男女とも2人以上登用する。 取締役が6～8名の企業は、男女とも3人以上登用する。 取締役が9名の企業は、男女とも4人以上登用する。 取締役が10人以上の企業は、男女とも40%以上登用する。
オランダ	—	男女共同参画に関する目標を明確にし、目標と達成期限を設定している。	2008年	○女性幹部数を増やすための憲章 ・政府、雇用主、労働組合の三者による取組として、企業が女性幹部を自主的に増やすことを約束する合意書であり、同憲章に署名する際、企業は目標値を設定し、3～5年の間に自主努力によって女性幹部数を増やしていかなければならない。政府に設置している憲章委員会に対してその結果を報告する義務がある。 ・女性幹部数を増やす方法については全て企業の自主性に任されており、政府から資金援助が行われることも、介入されることも一切ない。 ※オランダ企業の多くは、採用、昇進等の自社の意思決定に政府が介入することを嫌う傾向

国名	公務員		民間	
	実施時期	内容	実施時期	内容
アメリカ	—	女性管理職の割合を定めた基準は置かれていない。ただし、合衆国法典第7201条(c)は人事管理庁にマイノリティ採用計画を実施するよう求めており、人事管理庁は「連邦機会均等採用計画」のもと、毎年議会に対し連邦政府における人種的マイノリティのほか女性の在職状況を報告している。	2000年	○大統領令 13157女性が所有する小規模事業の機会拡大 クリントン大統領による当該令は、政府調達契約において、女性が所有する企業の割合を5%に引き上げる目標を設定した。
			2010年	○女性契約促進規則 契約額が最も低い83業種において女性が経営する零細企業と政府が契約を促進する。
			2011年	○女性優先調達プログラム 連邦政府の契約のうち5%に相当する金額を、女性が経営する小規模ビジネスに発注する(1人またはそれ以上の女性が経営権の少なくとも51%を持っていることが条件)。
韓国	1996年	○女性公務員採用目標制を導入 女性に対する積極的改善措置を採ることが規定された「女性発展基本法」(1995年)に基づき、国・地方の公務員を一定人数以上採用する試験において、女性の割合を一定以上とすることを規定した(当初10人以上、10%、その後徐々に引上げ)。	2006年	○男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律(1988年4月施行)改正(2006年3月1日施行)→積極的雇用改善措置を導入 ・積極的雇用改善措置適用対象企業は、毎年3月、職種別・職級別男女労働者現況を提出する。 ・基準に満たない企業は「積極的改善措置施行計画書」を提出する。 ・施行計画書を提出した1年後から、毎年3月31日までに「積極的雇用改善措置履行実績書」を提出する。
	2002年	○省庁別女性管理者任用拡大5か年計画(2002年10月) 2006年までに課長補佐級国家公務員を4.8%(2001年末)から10%まで引上げるよう努力する目標を設定		
	2003年	○両性平等採用目標制 選抜予定人数が5名以上の試験において、どちらかの性が3割を下回らないこと、片方の性が3割未満の場合に、該当する性の応募者を目標率まで追加合格させること(2008年からさらに5年延長して2012年まで実施)		
	2007年	○4級以上女性管理者任用拡大5ヶ年計画 課長級以上の女性国家公務員を5.4%(2006年末)から2011年までに10%にするという目標設定。各省庁に女性課長を1名ずつ置く政策も中央人事委員会から出されている。		