

3. 行政分野への女性の参画

(1) 行政分野への女性の参画の実態

公務部門 (Public service) は、シンガポール有数の雇用セクターであり、被雇用者は 12 万人を超える。このうち公的機関の職員を除いた約半数の 6 万 5 千人が公務員 (Civil Service employees) である。シンガポールの公務員に占める女性の割合は 2007 年 12 月時点で 56.4% である。

図表 4-5 公務員*の女性比率の推移

年	女性比率 (%)	女性公務員数 (人)	公務員総数 (人)
2001	54.1	33,013	61,032
2002	55.6	33,484	60,240
2003	55.6	34,268	61,602
2004	55.6	34,216	61,516
2005	55.8	35,042	62,792
2006	56.3	36,307	64,539
2007	56.4	37,146	65,832

※政府機関の職員のみ、その他の公的機関の職員を除く。

出典：Singapore Department of Statistics, *Yearbook of Statistics Singapore 2008*

公務員は、資格や職務内容によって 4 つに区分されている。Division I は大卒以上、Division II は高卒以上、Division III はアシスタント職、Division IV はメンテナンスや清掃職などである。なお、国家公務員と地方公務員の区別はない。

2007 年の区分別女性比率を見ると、資格要件が高くなるにつれて女性の比率は上昇し、上級職にあたる Division I では 62.6% と最も高くなっている。

図表 4-6 公務員*1の区分 (Division) 別女性比率 (2007 年)

区分	女性比率 (%)	女性公務員数 (人)	公務員総数 (人)
Division I	62.6	21,148	33,777
Division II	57.2	9,610	16,808
Division III	41.4	4,704	11,358
Division IV	43.3	1,684	3,889
計	56.4	37,146	65,832

※1 政府機関の職員のみ、その他の公的機関の職員を除く。

出典：Singapore Department of Statistics, *Yearbook of Statistics Singapore 2008*

公務員の女性比率の推移を見ると、Division I の女性比率は常に 6 割を超えており、微増する傾向である。

図表 4-7 公務員上級職 Division I に占める女性比率の推移

年	女性比率 (%)	女性上級公務員数 (人)	上級公務員総数 (人)
2001	60.2	14,915	24,765
2002	61.7	15,912	25,783
2003	62.0	17,129	27,637
2004	62.2	17,803	28,638
2005	62.1	18,965	30,533
2006	62.4	20,240	32,412
2007	62.6	21,148	33,777

出典：Singapore Department of Statistics, *Yearbook of Statistics Singapore 2008*

Division I の中には、Superscale と呼ばれるグレードがある。Superscale はディレクターレベル以上の管理職を指し、Division I 全体のわずか 2% に過ぎない。Superscale における女性比率は、40.2% である。Superscale の女性比率の推移を見ると、2000 年は 28.5% であったが、その後 7 年間で 12% 近くも上昇しており、2000 年以降に女性の幹部登用が大きく進んだことを示している。

図表 4-8 公務員上級職 Division I の管理職 (Superscale) に占める女性比率

年	女性比率 (%)	女性管理職数(人)	管理職総数(人)
2000	28.5	—	—
2004	36.0	—	—
2007	40.2	286	712

出典：2000 年、2007 年のデータは Lim 2008 ならびに MCYS 女性デスク提供資料(2008 年 12 月 11 日受領)、2004 年のデータは UN CEDAW C/SGP/3

一方、公務員のトップである事務次官職の女性比率は 22.2%である。その次のレベルの事務次官補については、総数 30 名のうち女性が 7 名、女性比率は 23.3%という現状である¹⁴⁵。女性は公務員の過半数を占めているものの、トップへの登用は未だ少ないといえる。なお、政治分野で前述したが、シンガポールでは女性が大臣職に就いたことは未だない。

図表 4-9 公務員事務次官職 (Permanent Secretary) に占める女性比率

年	女性比率 (%)	女性事務次官数 (人)	事務次官総数 (人)
2003	12.5	2	16
2004	9.5	2	21
2005	20.0	4	20
2006	22.2	4	18
2007	22.2	4	18

出典：MCYS ウェブサイト "No. & proportion of Permanent Secretaries in Civil Service" http://app.mcys.gov.sg/web/Women_Economy_9.asp

(2) 行政分野への女性の参画に関する取組

シンガポールでは、女性の入隊を認めていない軍隊を除き、公務員の採用・昇進はジェンダーや民族に係りなく能力主義 (meritocracy) に則って判断する方針である。

シンガポールの行政サービスは、内閣府の Public Service Division (PSD) が所管する。PSD は、シンガポールの行政の目標として「不正のない、能力主義と公平性に基づいた建設的かつ効率的な行政サービス」を掲げている。「能力主義 (meritocracy)」は、政府文書に頻繁に現れるキーワードであり、実力に応じた公平な雇用をさらに推進するための最新の動向として、2006 年に公正雇用慣行のための 3 者連合が設立されている。

①公正雇用慣行のための 3 者連合

シンガポール政府は、公民すべてにおける雇用慣行の公平化に向けて、2006 年公正雇用慣行のための 3 者連合 (Tripartite Alliance for Fair Employment Practices: TAFEP) を設置した。3 者とは、政府・雇用主・被雇用者の 3 つを指している。TAFEP は、労働分野において政府を代表する人材開発省、企業を代表するシンガポール経済団体連合会 (the Singapore Business Federation: SBF) ならびに全国企業家連合 (Singapore National Employer's Federation: SNEF)、労働者を代表する全国労働組合評議会で構成されている。

TAFEP は、年齢、人種、性別、宗教、家族の状況などに係りなく、個人の能力や経験に

¹⁴⁵ MCYS 女性デスクへのヒアリング調査より。

基づいて人材を採用することや、公平かつ敬意を持って労働者を処遇することを掲げている。TAFEP のイニシアティブは、「雇用主による公正雇用慣行の誓い (the Employers' Pledge of Fair Employment Practices)」としてまとめられており、2007 年 4 月には 59 の省庁ならびに公的機関が署名している。

TAFEP のイニシアティブには罰則規定はなく、TAFEP そのものも権限を伴う機構ではないが、ワークショップやセミナーなど、教育を通じて雇用慣行の適正化を図っている。

(3) 今後の課題

上級公務員職における女性比率は 6 割を超えており、かつ管理職レベルへの女性の登用も、2000 年以降に大きく進んできた。しかし、事務次官職は 2 割程度にとどまっていることから、トップへの女性の登用が課題として残されている。

しかし、シンガポール政府は能力主義を掲げていることから、女性の要職への登用に関して公の方針を打ち出すことは考えにくく、今後も今まで同様、人事裁量権を持つ者が属人的に解決していくのではないかと思われる。