

(資料1)

日本における行政分野のポジティブ・アクションの取組

国の取組

現在、国の行政分野でポジティブ・アクションを実施しているのは、審議会委員と国家公務員の2分野。

審議会委員については、ゴールアンドタイムテーブル方式を採用。

国家公務員については、各府省毎に採用・登用拡大計画を策定し、中には、数値目標を設定しゴールアンドタイムテーブル方式を実施している省もある。

1 審議会等委員

(1) 目標の設定

審議会の女性委員については、昭和52年に目標値を設定して以来、随時目標を設定して取組を推進してきており(別紙1) 現在、ナイロビ将来戦略を踏まえ、平成12年8月15日に男女共同参画推進本部が決定した「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」に基づき、「平成17年度末までのできるだけ早い時期に」「30%を達成する」ことを目指している(別紙2)。

平成14年9月末では、女性委員比率が25.0%となっている。

(2) 目標達成のための方策

毎年一回、女性委員の人数・比率を調査・分析・公表している。

また、女性委員に適当な人材の情報提供を行っている。

* 男女共同参画基本法第25条では、男女共同参画会議の有識者議員については、男女のいずれか一方の議員の数は、有識者議員総数の10分の4未満であってはならないとされており、クォータ制をとっている。

2 国家公務員

(1) 目標の設定

各府省においては、人事院の指針(別紙3) 男女共同参画推進本部決定(別紙4)に基づき、平成17年度までの目標を設定した「女性職員の採用・登用拡大計画」を平成13年中に策定した。計画には、(ア)現状把握及び分析、(イ)採用の拡大(目標設定及び具体的取組)(ウ)登用の拡大(目標設定及び具体的取組)(エ)勤務環境の整備、(オ)推進体制が盛り込まれている。

採用・登用の拡大について数値目標を設定し、ゴールアンドタイムテーブル方式を採用している府省もある（別紙５）。内閣府では、採用の拡大について、各試験区分毎の女性の採用割合がそれぞれ30%以上となることを目標としている。

平成13年度では、行（一）全職員に占める女性の割合は17.1%、管理職（課長級以上）に占める女性の割合は1.4%、採用者に占める女性の割合は、種16.6%、種24.5%、種42.1%となっている（別紙6-1, 6-2）。

（２）目標達成のための方策

人事院において、女性国家公務員の拡大施策に関する調査を実施しているほか、全府省の人事担当が参加する女性職員の採用・登用拡大推進会議を開催している。また、採用に関しては、女子学生を対象とした募集活動として、女子学生のためのセミナーの実施、女性を対象とした募集パンフレットの作成、女性を対象としたホームページの開設、各府省出身教授等を通じてのPR、意見聴取等を実施している。登用については、女性職員を対象とする研修を行っている。

各府省においても、採用に関しては、女性を対象とした募集活等の実施、職域の拡大などの取組を実施している。また、登用に関しては、幅広い職務経験の付与、研修参加機会の確保、職員の意識改革、超過勤務の縮減策などの取り組みを実施している。

地方の取組

都道府県、政令指定都市においては、審議会委員について登用目標を設定している。公務員については、計画や数値目標を策定し採用・登用を進めている都道府県は少ないものの、なんらかの取組をはじめているところは増えている。

1 審議会委員

（１）目標の設定

さいたま市を除く、すべての都道府県・政令指定都市で審議会委員への女性の登用目標を策定している（別紙7）。

目標値は様々だが、40%、50%の目標を設定している県、市もある。

平成15年では、都道府県、政令指定都市を合計の女性比率は、26.2%となっている。

(2) 目標達成のための方策

事前協議を実施することにより、女性登用に努めているところが多い(別紙 8)。

2 地方公務員

(1) 目標の設定

採用目標の設定は 3 県、管理職登用目標の設定は 13 県となっている。

数値目標を設定している県もある。その他、研修における女性特別枠の設定などを行っている県もある(別紙 9)。

平成 15 年では、全都道府県の本庁における女性管理職割合は、2.9% となっている(別紙 10)。

(2) 目標達成のための方策

女性の能力開発、職域拡大等

論点

1 国家公務員

(1) ポジティブ・アクションを実施することが憲法上の平等原則からみてなんら問題ないとしても、その手法としてクォータ制をとることは、国家公務員法第 27 条の「平等取扱原則」に反しないか。

(2) ポジティブ・アクションは、法の下での平等をより実質的・具体的なものとしていくことを目指すものであり、その観点からすると現在一部で行われているゴールアンドタイムテーブル方式(ポジティブ・アクション)は、むしろ国家公務員法第 27 条にいう「平等取扱原則」の実質化・具体化に資するものといえるのではないか。

(3) ゴールアンドタイムテーブル方式をとるとしても、どの程度の目標までが憲法上、国家公務員法上の平等として許される範囲なのか(採用、登用の拡大において 30~40%程度の目標の設定なら何ら問題はない?)。

(4) ポジティブ・アクション(ゴールアンドタイムテーブル方式)を実施する場合、その目標達成のために有効な方策としてどのようなものがあるか。

- ・募集活動の活性化
- ・女性が少ない部門、職務への採用の促進

- ・意欲や能力に基づいた人事配置、昇進管理、処遇徹底
- ・研修機会の確保
- ・職場環境の整備（職場の意識改革、育児・介護休暇制度の定着、超過勤務の縮減）

2 地方公務員

- (1) 地方自治体においても、採用、管理職の登用拡大、職員の能力開発等独自の取組をしているところもあるが、国と同様の考え方で積極的にポジティブ・アクションの導入を期待し奨励する。

3 行政が関与する各種法人

- (1) 独立行政法人、特殊法人、認可法人及び公益法人等 法人の性格上、共通の手法を採ることは困難
- ・独立行政法人 中期計画などにポジティブ・アクションを織り込むよう指導・要請する。
 - ・特殊法人（公社、公団、公庫等）、認可法人 政府が役員の任命権を有している法人は役員等の任命に際し、女性の登用を図る。
 - ・公益法人 行政委託型法人及び補助金・委託費を受けている法人には要件としてポジティブ・アクションを求める。