

(4) 行政分野

① 国（国家公務員）¹¹⁹

イギリスの国家公務員に占める女性職員の割合は、1984年には47.4%に達していた。半数を超えたのが1993年であり、それ以降、過半数を維持している（2012年は53.1%）。一方で、課長級以上の上級公務員の割合は、1984年には5.3%に過ぎなかった。1992年にはじめて10%を超え、2012年には35.0%となった。

イギリスでは、公務にける女性の登用が、少なくとも1970年代から、政府が取り組むべき課題とされていた。1971年には、公務における女性の雇用・登用について検討された政府による初期の報告書「公務における女性の雇用に関する報告」が発行され、主に両立支援制度の整備とその利用促進が提唱されていた。

また、女性の離職率を縮小させ、女性の管理職をさらに増加させるため、1984年には各省庁による計画の策定と、達成状況についての定期的な報告が行われている。1999年に出された「政府現代化白書」によると、イギリスは、2005年までに上級公務員（課長級以上のポストを占める職員）の35%、幹部職員の25%を女性とする数値目標を設定した。こうした成果を支える取組例は、以下である。

○「公務における平等推進・多様性尊重のための戦略」策定（2008年）

公務が社会の女性、人種、障害者等の構成割合を適切に反映することを通じて、行政サービスの質の向上や人材の確保等を行うことを目的に、「組織文化の変革」「リーダーシップと責任」「組織的な人材育成」「社会の代表制」の4分野に、各省が重点的に取り組むこととしている。

例えば「リーダーシップと責任」の取組では、2005年に「多様性貢献ネットワーク」が内閣府に設置され、女性等の登用に関する各省の取組や最善の方法に関する情報を共有することで、各省に検討材料を提供している。

○「機会平準化プログラム」の開始（2013年）

2008年の女性を含む多様な人材の登用等を推進するための行動計画である「公務における平等推進・多様性尊重のための戦略」に関連する取組のひとつとして、「機会平準化プログラム」が開始した。係員から課長補佐級までの女性、多様な人種、障害者等を対象として、新たに1年間の人材育成課程を設け、受講者に対して個人のキャリア計画を考える機会を与えることが目的である。メンタリングやコーチングのほか、省の枠を超えて日常業務と異なる行政分野での業務体験などを提供している。

② 地方（地方公務員）

イングランド（ロンドン市）、および3つの地域（スコットランド、ウェールズ、北アイルランド）は、各地域の住民等に対し、男女共同参画に係る取組を推進している。以下は、公務員に課せられた義務や、公務員の平等待遇の促進等に対する主な取組を挙げる（詳細は、表6-3を参照）。

¹¹⁹ 人事院（2015）pp.48-50 参照。