

諸外国におけるダイバーシティの視点からの
行政評価の取組に関する調査研究
報告書

平成 31 年 3 月
株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所

目次

1. 調査の概要	1
1.1. 背景	1
(1) 国際的動向	1
(2) 日本における現状	2
1.2. 目的	3
2. 調査の対象及び調査方法	4
2.1. 調査対象	4
2.2. 調査方法	5
3. カナダにおける施策・取組及び評価の状況	8
3.1. ダイバーシティの導入経緯及び政府の取組状況	8
(1) 移民政策と市民権	8
(2) ケベック州独立運動と二文化主義への反発	9
(3) 多文化主義宣言	9
(4) 今日の状況	10
3.2. ダイバーシティ推進の基本法等上位施策	11
(1) カナダ憲法	11
(2) 1977年カナダ人権法	12
3.3. 推進体制の特徴	14
(1) 国家財政委員会事務局	14
(2) 女性・ジェンダー平等省	15
(3) 統計局	16
(4) カナダ文化遺産省	18
3.4. 行政分野（個別政策）としてのダイバーシティ推進施策及び評価の実施状況	19
(1) Gender Based Analysis Plus（GBA+）	19
(2) 多文化主義政策プログラム評価	26
3.5. 行政サービスの提供方法の評価（ダイバーシティ推進施策）の実施状況	31
(1) 雇用公正法に関する取組	31
(2) ダイバーシティ&インクルージョンのための労使協働タスクフォース	33
4. オーストラリアにおける施策・取組及び評価の状況	36
4.1. ダイバーシティの導入経緯及び政府の取組状況	36
(1) オーストラリアにおける多文化主義の歴史的背景	36
(2) 今日の状況	38
4.2. ダイバーシティ推進の基本法等上位施策	39
(1) 差別禁止関係法令	39
(2) 公共サービス関係法令	41
4.3. 推進体制の特徴	42
(1) 首相内閣省	42
(2) 首相内閣省女性担当室	43
(3) 内務省	44
(4) オーストラリア公共サービス委員会	45
4.4. 行政分野（個別政策）としてのダイバーシティ推進施策及び評価の実施状況	47
(1) 女性政策	47
(2) 多文化アクセスと公正政策	51
4.5. 行政サービスの提供方法の評価（ダイバーシティ推進施策）の実施状況	57
(1) 政府機関に対する調査	57
(2) 公共サービスにおけるダイバーシティポリシー	57
5. ニュージーランドにおける施策・取組及び評価の状況	61
(1) 民族的多様性の背景	61
(2) ジェンダー	62

(3) 今日の状況	63
5.2. ダイバーシティ推進の基本法等上位施策	64
(1) 1990年権利章典法	64
(2) 1993年人権法	64
5.3. 推進体制の特徴	66
(1) 社会開発省障害者局	66
(2) 社会開発省シニア局	66
(3) 女性省	67
(4) 内務省エスニックコミュニティ局	67
(5) 統計局	68
5.4. 行政分野（個別政策）としてのダイバーシティ推進施策及び評価の実施状況	69
(1) 業績改善フレームワーク	69
5.5. 行政サービスの提供方法の評価（ダイバーシティ推進施策）の実施状況	72
(1) ニュージーランド政府部門における人事能力レポート	72
6. 結論	74
(1) ダイバーシティを政策・行政施策に取り入れることの位置付け	74
(2) 各省庁の役割分担	74
(3) 政府そのものの多様性確保	75
(4) わが国における課題と示唆：ダイバーシティ政策・施策への評価・監視の必要性	75

1. 調査の概要

1.1. 背景

総務省行政評価局においては政府内にあって施策や事業の担当府省とは異なる立場から、各府省の行政上の課題や問題点を実証的に把握・分析し、改善方策を提示する「行政評価局調査」を実施しているが、その機能の充実・強化の必要性が多方面から指摘されているところである。

また、「経済財政運営と改革の基本方針 2016」（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）において、個人の属性・社会的地位にとらわれない多様性（以下「ダイバーシティ」という。）の包摂の促進につながる取組が掲げられるなど、ダイバーシティの包摂に対する視点は、今後も各府省が行政施策を展開していく上で、常に意識すべき視点であり、行政評価局調査においても、この視点が今後求められるものと考えられる。

(1) 国際的動向

伝統的な定義のもとでは、ダイバーシティとは、「ジェンダー、人種・民族、年齢における違いのことを指す」（米国雇用機会均等法委員会（Equal Employment Opportunity Commission））とされてきたように¹、米国において「女性人材の確保・活用」と「人種の平等」などについて、主に雇用機会の均等の観点から誕生した。1960 年代に公民権法（Civil Rights Act of 1964）や、均等な雇用機会やダイバーシティに関する法制度が整備された。ただし、法的な拘束力や強制力は強くなく、企業による自主的な取組が中心であった。また、1970 年代になると、差別を理由とする訴訟が増えたため、訴訟リスクへの対策としてダイバーシティが位置付けられることが多かった。これが 1980 年代になると、ダイバーシティが人材のモチベーションの向上等に効果があることが認識され始め、1990 年代には、第 3 次産業化の進展に伴い、企業においてダイバーシティ がもたらす生産性や収益性への効果が認識され始めるようになった。この結果、ダイバーシティは、競争優位性や差別化の源泉として、経営戦略上位置付けられるようになってきた²。

ジェンダーの平等に関しては、1995 年の第 4 回世界女性会議における北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ（北京行動綱領）²は 1 つの画期となった。行動綱領では女性のエンパワーメント（力を付けること）に関するアジェンダを設定し、これを国内制度化するために、各国で女性に関する諸政策を管轄する省庁が設置され、すべての政策の目的に男女の格差を縮小するという観点を盛り込む「ジェンダー主流化（Gender Mainstreaming）に取り組む国々もあった。

近年、特に欧米諸国においては、ダイバーシティの対象の範囲の拡大とともに、ダイバーシティのレベルの深化が進んでおり、多くの実務家や研究者が、限定的な定義からより

¹ 谷口真美, 2008, 「組織におけるダイバシティ・マネジメント」『日本労働研究雑誌』50(5)
<http://web.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2008/05/pdf/069-084.pdf>

² http://www.gender.go.jp/international/int_norm/int_4th_kodo/index.html

包括的な概念化を指向している。

なお、本調査において現地調査を行ったカナダ、オーストラリアでは、いずれも公式な「ダイバーシティ」の定義は存在しない。カナダにおいては後述するように雇用公正法で定めるターゲットグループとして、女性、先住民、障害者、ヴィジブル・マイノリティが指定されているが、政府としてのダイバーシティ&インクルージョンの取組は言語、メンタルヘルス、年齢、軍歴などさまざまな側面に拡大しようとしている。ダイバーシティを定義することによって、そこから漏れる人々が取り残されることを懸念しているという声が聞かれた。

また、オーストラリアにおいては、ダイバーシティは言語・文化的多様性（Cultural and Language Diversity : CALD）という使われ方が広く見られるが、そのみをターゲットとして政策を行っているわけではない。首相の諮問機関であるダイバーシティ・カウンシル（Diversity Council Australia）³のウェブサイトにおける「我々がカバーするダイバーシティの次元とトピック」においては、ジェンダー、文化と宗教、障害とアクセシビリティ、年齢、先住民、LGBTQ+、柔軟な働き方、家庭内暴力、メンタルヘルスが列挙されている。

(2) 日本における現状

日本におけるダイバーシティは、日本経済団体連合会がダイバーシティ・ワーク・ルール研究会を発足した 2000 年頃から注目されるようになった⁴。これ以降、「経営戦略としてのダイバーシティ」、「組織パフォーマンス向上のためのダイバーシティ」、「個を活かすダイバーシティ」など論者によって強調点やアピールポイントは異なるものの、ダイバーシティが企業の組織活性化、イノベーションの促進、競争力の強化につながるものとの認識が高まっている。

何よりも、近年の日本経済においては少子高齢化を背景に労働力不足が深刻化しており、雇用においては従来の均質的・画一的な雇用慣行の見直しが急務となっている。多様な立場の人々を積極的に活用する方針は、政府としての基本戦略にも含まれている。平成 30 年 6 月に発表された「経済財政運営と改革の基本方針 2018～少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現～」では、女性、高齢者、障害者、外国人等の雇用促進とそのための制度整備が謳われているほか、専門性・技能を有する外国人人材を受け入れる新たな在留資格の創設が発表された。

なお、雇用面に限ってみれば、女性の就業率は 69.6%（2018 年）⁵、高齢者の就業率（2018 年）は男性が 33.2%、女性が 17.4%でいずれも 7 年連続で前年に比べ上昇⁶、外国人労働者数は 2018 年 10 月末時点で 146 万 463 人で、外国人を雇用している事業所数、及び外国人

³ <https://www.dca.org.au/>

⁴ 谷口 2008、前掲書

⁵ <https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/index1.pdf>

⁶ 同上

労働者数ともに平成 19 年に届出が義務化されて以来、過去最高の数値を更新するなど、雇用の場での多様化は急速に進んでいる⁷。

1.2. 目的

本調査研究は、まず、ダイバーシティに関する諸政策に関して先進的な取組を実施するカナダ、オーストラリア、ニュージーランドの制度や政策体系を明らかにする。ダイバーシティに関しては、各国の社会的な状況や文化的な背景により法令・制度等によりフォローする対象や政策展開に少なからず差異が見られることから、調査対象となる各国における現状を明らかにしていく。

その上で、これらに関する政策の効果や発現状況の把握、PDCA サイクルの仕組み等、いわゆる政策評価的な視点と、政府をはじめとする行政機関において実施される施策に対しこれらの考え方が的確に定着していない、もしくはダイバーシティ政策に照らし不適切に実施されている等の支障事例が明らかとなった際に、それを改善・解消させる行政評価・監視的な視点双方の制度を把握し、今後の行政評価局調査における新たな視点・着眼点を見いだすことを最終的な目的とする。

政策評価的な視点については、ダイバーシティに関する政策展開が制度所管官庁にとどまらず、政府全体での取組が必要となる性格を考慮すると、わが国の評価制度においては複数府省にまたがる政策の評価（統一性確保評価、総合性確保評価）の将来的な対象になりえると考えている。

また、行政評価・監視的な視点については、ダイバーシティに関する政策が個別施策へと反映されていった際に、法令などの定めから逸脱していたり不適切に実施されている、あるいは各府省における施策の連携確保が不十分等の支障事例が明らかになった際に、行政評価・監視の対象になりえると考えている。

以上を念頭に、単純にダイバーシティ政策に関して先進的な取組の制度調査を行うとともに、これらの施策を実施している諸外国における評価・監視的な制度・仕組みをも明らかにする。

なお、中央政府の行政に対するチェック活動に類する活動には、議会、会計検査院、政府内の監察機関等が行う一連の活動（監査・検査 (Audit)、監察 (Inspection)、評価 (Evaluation, Review)、コンサルティング (Consulting)）など多様なものが含まれるが、本調査研究では、評価を中心に取り上げることとする。

⁷ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03337.html

2. 調査の対象及び調査方法

2.1. 調査対象

本調査においては、具体的な調査対象国をカナダ、オーストラリアとし、公知情報による概況調査及び現地インタビュー調査を行い、またニュージーランドについても補足的に調査を行った。以下に3カ国の選定理由を述べる。

カナダは移民による国家形成の歴史があり、人種・文化的多様性に関する包括的な取組を行っており、雇用、教育などの各政策についてもダイバーシティを意図した具体的な取組や評価の枠組みを持っている。

また、ジェンダーの平等、障害者政策、高齢者政策なども非常に示唆に富むものである。現在のトルドー政権下で内閣の半数が女性、先住民や障害者・トランスジェンダーの大臣も含む内閣が組成されるなど、従来の文化的多様性だけではなく、LGBTや障害者などの幅広いダイバーシティを推進する政策についても活発に取り組みされており、わが国におけるダイバーシティ促進のための政策の参考として非常に有益である。

オーストラリアはカナダと同様、移民の国であるが、その背景には白豪主義による白人以外の人種に対する差別の歴史の反省から、人種・文化的多様性に関する政策においてはより包括的であり、所管省庁を設置して積極的に推進している。また、昨年度調査の対象としたスウェーデンでのダイバーシティのための取組に見られたジェンダー・メインストリーミング（ジェンダー主流化）に関する政策及びその評価にも取り組んだ経緯があり、昨年度調査との比較・参考も可能になる。

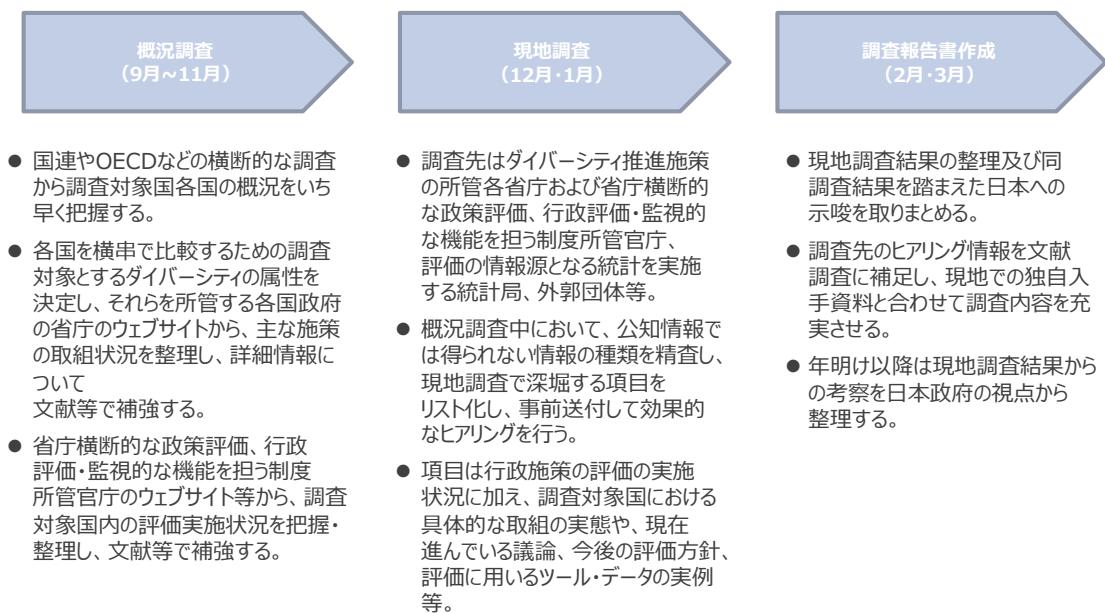
また、これら2カ国に関しては、同じく英連邦に属することもあり、評価やそれ以外の政策枠組み、財務省によるモニタリング等の取組にも類似が見られ、比較検討対象として最適であることも、選定の重要な理由になる。

カナダ、オーストラリアとの比較の観点からニュージーランドを選定した。両国と同様に移民の国であり、先住民の地位に関する法制度に端を発するダイバーシティは政策の基礎となっている。また世界で初めて女性に参政権を付与し、現首相ジャシンダ・アーダーン氏が在任中に出産・産後休暇を取得するなど、女性の活躍推進に関して非常に優れた取組を行っていると考えられる。また、カナダ、オーストラリアと同様、英連邦に属するため、政策・国政運営に関する類似性もあり、比較対象として最適である。

2.2. 調査方法

調査対象国におけるダイバーシティの導入経緯、政府の取組状況及びその評価について、公知情報による概況調査を行った上で、カナダ、オーストラリアにおいて現地インタビュー調査を行い、考察、取りまとめを実施した。

図表 1 調査の実施方法



最初に、概況調査においては、それぞれの国の取組状況を調査項目の対象別に整理し、どのような役割を果たしているのかを把握した。

概況調査の結果を踏まえ、各施策におけるダイバーシティの視点からの評価について、行政における取組の実態や現在進んでいる議論、今後の評価方針等について、カナダ、オーストラリアの2カ国を対象に現地調査を行った(2018年12月(オーストラリア)、2019年1月(カナダ))。

訪問先は、各国のダイバーシティ政策の所管官庁、その他個別分野においてダイバーシティの視点から評価を実施している官庁等を選定した。

以下に訪問先リストを示す。

図表 2 訪問先リスト

No	国名	組織	選定理由
1	カナダ	国家財政委員会事務局 結果課	カナダにおける連邦政府の政策評価・内部監査の所管官庁。政策や各府省の業務の評価について、調査テーマ選定の考え方、政策効果の把握、制度の見直しや改善措置のフォローアップ、公開の仕方等の参考となると考えられる。
2		国家財政委員会事務局 ダイバーシティ&インクルージョン担当	カナダの公共サービス全体の雇用主であり、職員のダイバーシティ&インクルージョンに関する取組の中心機関である。
3		文化遺産省	カナダ政府の多文化主義政策及び公用語二言語政策を主管する。複数省庁にまたがる Horizontal evaluation of the Roadmap for Canada's Official Languages 2013-2018 を統括しており、多文化主義、移民等の政策に関する省庁横断評価の各項目の評価方法や考え方の参考となると考えられる。
4		女性・ジェンダー平等省 (旧 女性の地位庁)	ジェンダーに関する事項について、各省庁に助言を行うほか、2018 年度予算から全省庁に義務付けられた Gender Based Analysis Plus (GBA+) の推進を担う。
5		統計局	統計法に基づき各省庁の政策の透明性・説明責任のために、350 の必須調査を行っているほか、国民向けのインフォグラフィックやデータビジュアライゼーションを積極的に活用しており、EBPM や評価結果の活用に向けた取組が参考になると考えられる
6	オーストラリア	首相内閣省女性担当室	首相内閣省の内局であり、女性の地位・福祉向上に関する政策を管轄する。政府が定める上級職位のジェンダーバランスに関する年次報告等を行っている。
7		首相内閣省内閣官房	連邦政府の焦点領域（女性活躍推進、先住民の福祉向上）に関する各省庁の政策に対する助言を行っており、各省庁にこれらに関する事業計

No	国名	組織	選定理由
8		首相内閣省国内政策グループ経済政策担当	画の要件や報告を義務付けている。
9		内務省	移民の入国管理、多文化主義政策を主管する。多文化主義政策に関しては、全省庁向けの多文化主義アクセスと公正政策ガイドで政策立案に盛り込むべき観点を示し、各省庁に政策の多文化主義的配慮に関する評価を求めている。
10		公共サービス委員会	公共部門のプログラム評価を管轄する。評価のガイドラインやその他の公共機関の参考事例等を公開しているほか、政府のワークプレイス・ダイバーシティの中心機関である。

3. カナダにおける施策・取組及び評価の状況

3.1. ダイバーシティの導入経緯及び政府の取組状況⁸

カナダは、10州及び3つの準州から構成される連邦立憲君主制国家である。イギリス連邦加盟国であり英連邦王国の1つでもある。

カナダのダイバーシティに関する政策は、移民政策、ケベック州独立運動に端を発する公用語二言語と多文化主義、女性・ジェンダー主流化政策、LGBTQ2差別に対する謝罪と対策といったそれぞれの領域が抱える課題とその問題解決のプロセスとして捉えることができる。

(1) 移民政策と市民権

カナダ政府は1869年、国内最初の移民法を制定して積極的に移民を受け入れる政策を開始した。19世紀末～20世紀初頭は東欧・中欧からの移民が増大した。彼らのほとんどは非英仏系・非英語系の農業移民で当時は新移民と呼ばれ、彼らはイギリス系社会への同化を迫られ、そうしなければ露骨な差別と偏見にさらされた。

第2次世界大戦後に大量の移民が流入し、連邦政府は英仏系以外のエスニック集団の役割と地位を再考し、1947年、世界で最初の市民権法を施行。移民もカナダ生まれのカナダ人も同等の地位と権利を享有するという認識をもたらした。

1950年に市民・移民局を設置し、1953年には連邦政府と一部州政府との間で州政府によるエスニック集団のための語学教室に連邦政府が支出の50%を助成することとなった。1960年にはディーフェンベーカー首相により「カナダ権利の章典」が制定され、人種・民族的出自・肌の色・宗教・性などを理由にした差別が禁止された。1967年にはカナダ移民法に明記されていた人種差別条項が撤廃され、出身地や民族にかかわらず、共通の基準に基づいて移民申請者の審査が行われる制度が取り入れられ、開発途上国からの政治的難民も受け入れられるようになった。

非西欧系のヨーロッパからの移民ではウクライナ系が多いのが特徴で、そのほかに、同じく英連邦からの移民である南アジア系、中国系（特に香港を中心とする広東語圏）が多いとされる。中国系カナダ人については、1850年代のゴールドラッシュや鉄道建設時に大量に流入し、当時は中国人移民排斥のための政策も行われていたが、1885年から1923年まで課されていた中国系移民に対する人頭税については、2006年に正式に政府が謝罪している⁹。

⁸ 宝利尚一、2001、「カナダ多文化主義の発展と今後の課題」『北海学園大学人文論集』18: 41-81
https://ci.nii.ac.jp/els/contentscinii_20181019172535.pdf?id=ART0001220576

⁹ <https://www.theglobeandmail.com/news/national/pm-offers-apology-symbolic-payments-for-chinese-head-tax/article711245/>

(2) ケベック州独立運動と二文化主義への反発

1867年の連邦制移行ではフランス系・カトリックが多数を占める旧フランス領であるケベック州の独自性・自律性が尊重されていたが、ケベック州以外ではフランス語使用やカトリック信仰の権利は侵害されていた。ケベック州でもイギリス系に比べて社会的・経済的に劣位におかれている不満を持ち、独自の文化の継承に危機感を持つフランス系と、反フランス・反カトリックのイギリス系との間で双方のナショナリズムが対立していた¹⁰。

1960年代、ケベック州政府はフランス語を唯一の公用語とする分離独立運動を強めた。これに対して連邦政府のピアソン首相は1963年連邦議会に「二言語・二文化勅命委員会」を設置することでフランス系カナダ人へ譲歩を試みたが、1969年に英語とフランス語を公用語と定めた公用語法が成立すると、カナダ西部に多く入植していた他のエスニック集団（ウクライナ系やドイツ系）の不満が強まることとなった。1969年末、二言語・二文化勅命委員会は、二言語の枠内での多文化主義を採用するよう勧告した。

(3) 多文化主義宣言

1971年10月、ピエール・トルドー首相はカナダ下院で演説し、「多文化主義」を連邦政府の公式政策とする「多文化主義宣言」を発表した。「すべてのカナダ人は自らの文化的背景がいかなるものであれ、カナダでは平等な機会を持つ」ことを保障するとともに、「カナダには公式の言語は2つあるが、公式の文化は存在しない」と明言した。

多文化主義政策の導入には以下の4つの目的があるとされる¹¹。

- エスニックな文化集団（ethnocultural groups）の文化的発展を援助すること
- エスニックな文化集団のメンバーが、カナダ社会へ完全に参加するための障壁の克服を援助すること
- すべてのエスニックな文化集団の間での創造的な接触と交流を促進すること
- 新しいカナダ人たちが、カナダの公用語のうち、少なくとも1つを習得するのを援助すること

以降、連邦政府は多文化主義を推進し1971年から1980年までの10年間で約2億加ドルを支出した。1973年には多文化省が創設され、政府各省間の政策実施状況を監視した。大臣の諮問機関としてカナダ多文化主義諮問評議会が設置され、政府の政策決定プロセスにエスニック集団の考え方を反映させることが図られた。

これらは後にカナダ多文化主義法（Canadian Multiculturalism Act, 1988）につながった。

¹⁰ 辻康夫、2007、「文化的多様性と社会統合—カナダの先住民とフランス系住民をめぐって」『年報政治学』58(2), 2

https://www.jstage.jst.go.jp/article/nenpouseijigaku/58/2/58_2_49/_pdf/-char/ja

¹¹ 石川亮子、2008、「カナダはどのような意味で多文化主義的なのか？—多文化主義のユニナショナル・モデルとマルチナショナル・モデルの検討」『生存学研究センター報告』(4)

http://r-cube.ritsumei.ac.jp/repo/repository/rcube/1930/av4_ishikawa.pdf

この法律では、「多文化主義は、カナダ社会の文化的・民族的多様性を反映し、カナダ社会を構成するメンバー全員の文化的遺産を保存・強化・共有するために彼らの自由を認めるものであると認識され、かつこの認識を促進する」ことを国策として定めている。

多文化主義政策はこの法律に基づいて今日まで実施され、毎年「カナダ多文化主義法の実施に関する年次報告書」が発表されている。1993年に政権についたクレティエン首相は全面的な行財政改革を断行したが、多文化主義政策も例外ではなく、1990年代後半になると、多文化主義宣言以来のさらなる多様性の進展や人種構成の変化、ヘイトクライムの増加等を背景に、「連邦の多文化主義計画の総合的再検討とリニューアル」が発表され、その目的は「連邦の多文化主義政策が、ますます多様化し、発展する社会の必要性に遅れないように確実に対応していくことである。効率的で費用効果の高い計画を確実に達成することによって、政府は限られた原資を効率よく管理してほしいという国民の期待に応えるべきであることを認識した。」と、費用効果と資金効率についての再検討と、改善の必要性を強調している¹²。

(4) 今日の状況

多文化主義政策導入当時の首相の長男でもあり、2015年に首相に就任したジャスティン・トルドー首相を首班とする現行内閣は、首相を除く30名の閣僚が男女同数である点が大きく報じられた¹³。また、車イスを使用する障害者や先住民族出身者で初の閣僚、アフガニスタンから難民としてカナダにやってきた女性閣僚などが含まれ、世代間のバランスにも配慮されたものになっている。2006年から2015年まで10年近くに及んだハーパー前首相のもとでは、移民受け入れには消極的であったものの、近年では多文化主義は単に人種・民族等の集団的文脈に限らず、ダイバーシティとして個人の多様な差異を承認しあう方向に発展しつつあると見られる。

これに象徴されるように、近年のカナダではダイバーシティに関する取組は非常に重要な位置を占めている。現在のカナダには200を超える民族が生活しており、さらに毎年20万人以上の移民を受け入れており、近年はアジアからの移民が増加傾向にある。

¹² 高野晃一、2000、「1990年代におけるカナダ多文化主義計画のリニューアル」『立命館国際研究』12(3)
<http://www.ritsumeai.ac.jp/acd/cg/ir/college/bulletin/vol12-3/takano.pdf>

¹³ <http://www.afpbb.com/articles/-/3065564>

3.2. ダイバーシティ推進の基本法等上位施策

ここでは特定の行政分野に限定されず、すべての政策に影響力を持つカナダの基本的なダイバーシティに関する法制度について述べる。

(1) カナダ憲法

カナダ憲法（Constitution of Canada）は、カナダの最高法規である。これは、日本（単一法典）やイギリス（慣習法中心）とは異なり、複数の法典によって構成されている。長い間、イギリス議会制定法たる「1867年英領北アメリカ法」が実質的なカナダ憲法であったが、同議会は、「1982年カナダ法」を制定し、カナダに対する立法権完全放棄と憲法改正権移管を行った。今日、カナダ憲法を構成するのは、カナダ法の別表に規定された「1982年憲法」（Constitution Act, 1982. 61カ条と別表）と1867年英領北アメリカ法を改名した「1867年憲法」（Constitution Act 1867. 147カ条と6別表）を核とする複数の法令である。前者は主として人権規定からなり、特に第1章を「カナダ権利自由憲章（Canadian Charter of Rights and Freedoms）」という。後者は、主として統治規定からなり、政治制度等を定める。

内容面の特徴として、立憲君主制、議院内閣制、州権限列挙を含む連邦制、多文化主義、連邦二公用語（英仏）、公正人権規定と司法審査制度があるが、一部の人権規定について、連邦・州議会制定法が司法判断を排除する宣言を認める1982年憲法33条にも特徴がある¹⁴。この憲法のもとに、個別の分野における差別禁止法等も規定されている。

現行の1982年憲法（Constitution Act, 1982）¹⁵におけるダイバーシティ等に関する条項は下記の通りである。

- 15条 平等権（Equality Rights 15.）
人種・国籍・民族・肌の色・宗教・性別・年齢・精神的身体的障害による差別を禁止、さらに差別的状況にあるグループのための特別措置を図ることを保障している。
- 23条 少数派言語教育権（Minority Language Educational Rights 23.）
各州で第一言語（英語・フランス語）以外の少数民族言語によって子供に初等中等教育を受けさせる権利を規定している。
- 25条 先住民族の権利及び自由（Aboriginal rights and freedoms not affected by Charter 25.）
憲章における特定の権利及び自由の保障は、カナダの先住民族に付与された先住民族としての権利、条約上の権利またはその他の権利もしくは自由を、廃止または減少させるものと解釈されてはならない。
- 27条 多文化的伝統（Multicultural heritage 27.）
この憲章は、カナダ国民の多文化的伝統の維持及び発展と一致する方法によって解釈されなければならない。

¹⁴ <http://jacs.jp/dictionary/dictionary-ka/09/19/534/>

¹⁵ <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/Const/page-15.html#h-38>

- 28条 両性平等 (Rights guaranteed equally to both sexes 28.)
憲章のいかなる規定にかかわらず、この憲章が保障する権利及び自由は、男女に平等に保障される。
- 29条 宗教系学校の権利 (Rights respecting certain schools preserved 29.)
憲章のいかなる規定も、宗派学校、ローマ・カトリックの教区学校または非国教派の学校に関し、カナダ憲法によって保障されている権利または特権を廃止または減少させるものではない。

(2) 1977年カナダ人権法

1977年カナダ人権法 (the Canadian Human Rights Act, 1977)¹⁶は、連邦政府、ファーストネーションズ (先住民) 政府、さらに、銀行、トラック運送会社、放送局、電気通信会社などの連邦政府により規制を受ける民間企業に雇用される場合、及び、これらからサービスを受ける場合に、差別からカナダ人を守るものである。この人権法では、差別の理由を11カテゴリー (人種、国籍・出自、皮膚の色、宗教、年齢、性別、性的指向、婚姻状況、家族の身分、障害、恩赦または執行猶予の有罪判決) に分けており、これらの理由による嫌がらせや差別に対して、自身を保護するために人権法に依拠することができる¹⁷。

人権法第2部には、カナダ司法省が所管するカナダ人権委員会 (Canadian Human Rights Commission) について規定されている。人権委員会は、連邦政府の部門、機関、非営利企業 (Crown corporations)、ファーストネーションズ政府、連邦が規制する民間部門の組織に対して、カナダ人権法に従って、管轄権を有する。担当する領域は、苦情の調査、公式声明の発表、議会における特別報告の上程、調査の実施、政策の策定、関係者との協議、苦情申立ての調停、雇用の平等についてのコンプライアンスに関する連邦法に基づいた雇用者の監査、訴訟において公益を代理することによって、不安定な状況にある個人の人権を促進、保護するための措置を講じることなどである¹⁸。カナダが障害者権利条約に記された権利及び義務を実施するなど、カナダ政府とともに、人権保護の継続的な進展を保證する取組に関与する¹⁹。人権委員会はカナダ総督に指名された委員長のほか、副委員長と3人～6人の委員から成る²⁰。

これに準じて、カナダのすべての州と準州は、多くの根拠に基づいて雇用における差別を禁止する人権法令を持っている²¹。

¹⁶ <http://laws.justice.gc.ca/eng/acts/H-6/FullText.html>

¹⁷ 内閣府、2016、『平成28年度障害を理由とする差別の解消の推進に関する国外及び国内地域における取組状況の実態調査報告書』

http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/tyosa/h28kokusai/h4_04_01.html

¹⁸ <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/eng/content/about-us>

¹⁹ http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/tyosa/h28kokusai/h4_04_01.html

²⁰ 委員長、副委員長は常勤 (任期は7年以上)、委員は常勤 (同7年以上)、または非常勤 (同3年以上)。

²¹ ここにないヌナヴト準州については、1999年の準州成立時のヌナヴト法に規定されている。

図表 3 各州の人権法

州	法律名	備考
ニュー・ブランズウィック州	1973 年人権法	1976 年に再制定、 1985 年に改正。
ケベック州	1977 年人権と自由の憲章	1982 年に改正
サスカチュワン州	1979 年人権法	1989 年に改正
アルバータ州	1980 年個人の権利保護法	1985、1988、及び 1990 年に改正
ブリティッシュ・コロンビア州	1984 年人権法	
ユーコン準州	1986 年人権法	
マニトバ州	1987-88 年人権法	
プリンス・エドワード・アイランド州	1988 年人権法	
ニュー・ファウンドランド・ラブラドル州	1988 年人権法	
北西準州	1988 年公正実施法	
ノヴァスコシア州	1989 年人権法	
オンタリオ州	1990 年人権法	

3.3. 推進体制の特徴

カナダ政府において、ダイバーシティ関連政策は主要政策として位置付けられており、2018年からジェンダー予算（Gender Budgeting）が導入され、政策の立案・実施・評価の政策サイクルの各段階において、ジェンダーやその他の多様性に関する分析である Gender Based Analysis Plus（GBA+）が導入された。政策評価の中心機関として評価を指導・推進する国家財政委員会事務局（TBS）、GBA+の各省庁での実装のための支援・教育を担う女性・ジェンダー平等省、GBA+に必要なデータの収集・公開及び指標の開発を行う統計局が中心となっている点に特徴がある。

(1) 国家財政委員会事務局

国家財政委員会事務局（Treasury Board of Canada Secretariat）²²は、カナダ政府の閣内にある国家財政委員会をサポートする行政組織として 1966年に設立され、国家財政委員会に対し、施策の支出、規制、法律、管理政策やそれに関連する指令に関する助言や勧告を行う、カナダの政策評価の中心機関である。

支出管理部門の結果課（Results Division）は、各省（department）内の業績測定（Performance Measurement）の担当部署と、省内の政策評価の担当部署をサポートしている。業績測定と政策評価は、通常各省内で別々に管轄されているが、一部では同じ部署が担当している。2009年から2016年までの評価に関する以前の政策では、5年周期ですべての政策を評価しなければならず、重い説明責任を持っていた。全部に対しての評価を行うことのみ重点が置かれたため、結果として評価が非常によく似たものになり始めたという。時間的制約のため、GBA+のようなジェンダーに基づく分析のように、多様性、公平性に関する質問は、評価の際に必ずしも取り込まれているとは限らず、プログラムが効率性の目標を達成しているかを評価していた。こうした反省から、2016年に業績測定と評価を統合した仕組みとして Policy on Results（結果に関する方針）が導入された。評価に柔軟性を与えつつ、より透明性が求められるとされている。これにより、支出が500万加ドルを超える場合は5年周期ですべて評価する必要があるが、それ以外については評価へのアプローチ方法は担当する部門の責任によって判断されることになった。

TBSは政策評価全体の指導的役割として、各省庁にGBA+に基づいた分析を奨励し、各省庁の政策・プログラムと目指すべき姿に乖離がある場合は、各省庁がそれをどのように改善すべきかについて、指導と助言を行う。

他方、国家財政委員会事務局は公共サービス全体の雇用主としての役割もある。Chief of

²² カナダの政策評価全体の仕組みについては、以下を参照。

徳田貴子（2018）「カナダの政策評価—Policy on Results と日本の評価制度—」『立法と調査』（407）
http://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/rippou_chousa/backnumber/2018pdf/20181203100.pdf

Human Resources officer は公共サービス全体の人事管理に責任を負っている。それにはカナダ政府全体の労働組合との交渉も含まれる。雇用の公正・ダイバーシティ&インクルージョン政策の担当もある。雇用公正法（Employment Equity Act）に基づき、カナダ政府職員そのものの採用・昇進や公共サービスをダイバーシティに配慮したものにするための施策を行っている。

(2) 女性・ジェンダー平等省

女性・ジェンダー平等省（Department of Women and Gender Equality）²³は、「女性の経済的自立と幸福」、「女性と子供に対する暴力の根絶」、「女性の人権向上」の3分野に取り組むとともに、法律、政策、プログラムなどでのジェンダー平等の推進、ジェンダー分析適用の推進、ジェンダー平等実現のために活動している団体や女性組織への資金、技術、専門知識の提供を行っている。1976年から女性地位庁（Status of Women Canada）として女性・ジェンダー政策を所管してきたが、カナダ政府のジェンダー関連政策の強化の一環として、2018年12月に女性・ジェンダー平等省として改組・昇格した。

2018年度から開始されたジェンダー予算及びGBA+に関しては、各省庁にGBA+の啓発・教育を担い、各省庁でのGBA+の実装を支援している。オンラインでの教育コースを提供するほか、各省庁に、それぞれの業務においてどのようにGBA+を適用させるかのスキルを磨くため、各省の職員に対しGBA+ブートキャンプを行っている。政府職員の研修組織であるCanada School for Public Serviceで提供するGBA+プレミアムは4日間の集中コースである。これは政策アイデアから始まって、評価フェーズまですべての政策サイクルにGBA+を組み込む方法を学ぶものである。

また、省庁のジェンダー担当部署と連携し、年に4回の省庁間委員会会合（Inter-Departmental Committee Meeting）を開催し、各省での取組の情報共有を行っている。同会合は、トピックエリアごとに健康と公正、サイエンスなどの分科会に分かれており、分科会にはそれぞれ共同議長（co-chair）として女性・ジェンダー平等省と管轄省庁の担当者が就くこととなっている。

現地インタビューより（女性・ジェンダー平等省）

- （政策立案の段階で）我々が実際に各省庁に求めるのは、それ（政策の対象）に関するデータや調査結果を持っているか、データは男女別に分別されているか、男女の二分法だけでなくLGBTQコミュニティなどのジェンダースペクトラムにも配慮されているか、自分たちが持っているデータや任務はすべての人をサポートするものか、内閣の方針と一致しているか、ということで、各省庁は現状とのプロ

²³ <https://www.swc-cfc.gc.ca/index-en.html>

グラムの目的のギャップがこの政策でどれだけすべての人が包摂されるか根拠に基づいて証明しなければならない。我々はすべての省庁に対し、彼らのリソースを明らかにすることから始め、そういうデータやエビデンスはストーリーやインパクトを語るものではないので、それを評価で行うよう求める。そのようにして政策サイクルを回すことを強調し始めたところだ。

(3) 統計局

統計局 (Statistics Canada)²⁴は、GBA+に必要な統計の作成、指標の開発を担う。GBA+導入により、統計局は、2018年度予算で各省がGBA+を行う際に参照する統計・データを提供するためのセンターを設立することになった。同センターにジェンダーや障害などダイバーシティのあらゆる側面に関する情報を1カ所にまとめて、よりよいアクセスを提供するデータ・ハブの役割を担う。

また、統計局はセンサスをはじめとする各種のデータが一貫したものになるよう基準を設けており、例えばアンケート調査ではハーモナイズド・コンテンツと呼ばれる質問項目リストを作成し、よく聞く項目をいつも同じ仕方で聞くことができるよう調査手法を整備しており、各省庁にも、独自で統計調査を行う際にはこの統計局の基準にできるだけ従うよう求めている。

また、統計局ではセンサスをはじめとする統計局が行う調査において、より多様性を掬い取ることができるよう、統計項目の改善も検討されている。例えば、現在統計で用いられているヴィジブル・マイノリティに関する設問に関する議論がある。非白人を意味するヴィジブル・マイノリティは雇用公正法で「先住民族を除く、非白人系人種または肌の色が白くない人々 (persons, other than Aboriginal people, who are non-Caucasian in race or non-white in colour)」と定義され、黒人やフィリピン系、日系、ラテン・アメリカ系、アラブ系などを指す²⁵。これについては、人種差別につながるとの批判があるという。また、従来、男女の二分法で尋ねていた性別 (sex) について、「あなたの出生時に割り当てられた性別 [sex assigned at birth] は何ですか」と「あなたの現在のジェンダーは何ですか」といったように、生まれたときの生物学的な性別と、トランスジェンダー等に配慮したジェンダーの2つを尋ねることを検討している。

²⁴ <https://www.statcan.gc.ca/eng/start>

²⁵ <http://jacs.jp/dictionary/dictionary-a/09/19/491/>

図表 4 ダイバーシティに関する統計局のデータハブ

https://www.statcan.gc.ca/eng/topics-start/gender_diversity_and_inclusion

Find data on

- Business performance and ownership
- Crime and justice
- Education, training and learning
- Families and households
- Health
- Income, pensions, spending and wealth
- Labour
- Languages
- Population and demography
- Science and technology
- Society and community
- Time use

Quick facts

Sex

- 61.4% of Canadian women participated in the labour force in November 2018, compared to 70% with men. (Source)
- 593,400 — The number of women employed in management positions across Canada in 2017, compared with 1,123,900 men. (Source)
- In 2016-2017, 56.1% of people enrolled in post-secondary programs were women. (Source)

Immigration

- 1,212,075 — The number of new immigrants (landed between 2011 and 2016). (Source)
- In 2016, 61.8% of new immigrants were born in Asia (including the middle east). Africa ranks second, as a source continent of recent immigrants to Canada (13.4%). (Source)
- In 2016, 2 in 5 Canadian children have an immigrant background, meaning they are foreign-born or had at least one foreign-born parent. (Source)

Gender Results Framework – Data tables

Education and skills development

Data table	Both sexes	Men	Women
Proportion of post-secondary enrollments, 2016-2017	100.0%	43.8%	56.2%
Literacy - Average scores, by sex and age group	273.5	274.6	272.3
Numeracy - Average scores, by sex and age group	265.5	272.7	268.2

Features

Study: Intergenerational Education Mobility and Labour Market Outcomes: Variation Among the Second Generation of Immigrants in Canada

現地インタビューより（統計局）

- 政策を行う省庁にとって、GBA+による分析を行うことは非常に重要だが、彼らが批判してきたのは、「政府はGBAの分析をしろというが、我々にはデータへのアクセスがない」ということだった。そこで、統計局は、必要なデータへのアクセスを高めるための予算を得た。ジェンダーやダイバーシティに関するデータセットやレポート、分析、インフォグラフィックを1カ所にまとめたものになる。
- （基準について）それは合意されたもので、各省庁での調査をする際にもできるだ

けそれに従って行うよう求める。例外的な理由でできないこともあるが、たいていはそれに従うよう努力してくれている。どこでもこのセンサスで使うのと同じスタンダードでやっていると、他の省庁は独自の調査を行う際、「これはセンサスを見ればわかるからこの質問はセンサスからカット・アンド・ペーストできる」となる。他省庁も、センサスをベンチマークにして総人口と比較したりしたいから、スタンダードを使う場合が多い。

- (ジェンダーの設問について)「なぜわざわざそんなことを聞くのか、それを聞くのは差別を含んでいる」という反応をする人もいる。そういう聞き方は違法だという国もある。確かベルギーでは、人種、言語等に関する情報を収集するのは違法だと思う。なぜなら、彼らはそれを使った政策を求めておらず、それが差別につながると考えているからだ。しかし、カナダの見解は、特に統計局の見解は、「我々はレイシズムや差別があることを知っていて、もしそうしたレイシズムや差別に対処しようとするなら、それについての情報を集めなければならないということが最初の一歩だ。」というものだ。それは国内での社会的な議論にもなっている。

(4) カナダ文化遺産省

カナダ文化遺産省 (Canadian Heritage) ²⁶は、カナダ多文化主義法 (the Canadian Multiculturalism Act, 1988) ²⁷に基づき、カナダ連邦政府内で、カナダの文化、芸術、メディア、通信、公用語、スポーツに関する行政、規制、業務を司る省庁である。多文化主義及び公用語二言語政策は、2008年に市民権、多文化主義に関する業務は移民・難民・市民権省に移管され、その後カナダ文化遺産省に移り、現在に至っている。女性・ジェンダー平等省のように、多文化主義政策の実装に関して他省庁に指導やアドバイスを行うことはないが、多文化主義政策は国家財政委員会事務局が指定する5年ごとの政策評価を実施すべき政策プログラムに該当するため、多文化主義政策全体に対する評価を行っている。

²⁶ <https://www.canada.ca/en/canadian-heritage.html>

²⁷ <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/C-18.7/FullText.html>

3.4. 行政分野（個別政策）としてのダイバーシティ推進施策及び評価の実施状況

(1) Gender Based Analysis Plus (GBA+)

① 概要

2018年度予算から導入されたジェンダー予算（Gender Budgeting）は、予算の優先順位設定プロセスにジェンダーの観点をより統合することを意図するもので、政府の意思決定がさまざまな人々にどのように異なる影響を与えるかを明らかにすることを求めるものである。各省庁は新しいプログラムを行う際に、予算を財務省に要求しなければならないが、その際にその根拠とするためジェンダー別の統計を用いた政策の影響評価分析である Gender Based Analysis Plus (GBA+) を行い、政府が設定した Gender Results Framework における政策目標と、そこに定められた指標について、当該プログラムがどのような効果をもたらすかを説明しなければならない。GBA+のプラスとは、ジェンダーだけでなく障害・民族的出自・言語などそのほかのあらゆる属性との交差(intersectionality)を意図したもので、GBA+にはこれらの観点も含めなければならない。

GBA+は、1995年の第4回世界女性会議における北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ（北京行動綱領）²⁸以来、Gender Based Analysis²⁹として行われてきたものを、米国のブラック・フェミニズムからもたらされた人種理論であるインターセクショナルリティ理論を取り入れて発展させたものである。

2019年1月のインタビュー実施時にはまだ導入初年度であり、この結果に基づいて政策効果が改善されたといった事例は聴取できなかったものの、カナダ政府が一丸となって力を入れている様子が見えてきた。

現地インタビューより（女性・ジェンダー平等省）

- GBA+の概念はカナダ政府にとって新しいものではない。1995年の北京綱領³⁰以来、GBAとしてやってきたものだ。プラスというのはインターセクショナルリティを表している。それは政策やプログラムがすべての人に対してオープンでインクルーシブであるようにするための分析的アプローチだ。インターセクショナルリティというのは、キンバーレ・クレンショー³¹のインターセクショナルリティ（交差）理論を参考にしている。例えばある男性に障害があるとして、でも彼は自身を第一に障害者として認識しているのではなく、移民と認識しているかもしれないということを前提に、公共サービスやプログラムを彼が利用したときにいずれにも開かれているとい

²⁸ http://www.gender.go.jp/international/int_norm/int_4th_kodo/index.html

²⁹ 同様の取組は昨年度調査ではスウェーデン政府でも行われていたが、オランダでは廃止されていた。

³⁰ <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm>

³¹ <https://isreview.org/issue/91/black-feminism-and-intersectionality>

うようにしようというものだ。

- (達成状況については誰かに報告するのか?)
- それは重要な点だが、今のところ定められていない。今後考えていくべき点だと思う。報告は私たちにするのではなく、ジェンダー平等アクションプランの策定を担当するようなより上位の政策担当だと思う。政策を行う特定の省庁ではなく、私たちが central government agency と呼ぶ国家財政委員会事務局や枢密院事務局 (Privy Council)、監査院 (Office of Auditor General) などの、それらを監督する部門になるだろう。

GBA+に基づく予算は 2017 年に導入することが発表され、2018 年度予算からこれに従って策定され、予算計画のうちの 1 章に示されている。

予算編成基準である Gender Results Framework は、「カナダにおけるジェンダー平等目標 (GENDER EQUALITY GOALS FOR CANADA)」として 6 つの目標が設定されており、それぞれについて、焦点領域と指標が定められている。各目標について、「なぜこれが重要なのか」「現状と課題」がグラフやインフォグラフィックとともに示され、また各目標のための政府計画としてこれまでの成果と 2018 年度予算におけるアクションが規定されている。

図表 5 Gender Results Framework

<https://www.budget.gc.ca/2018/docs/plan/chap-05-en.html>

目標	焦点領域	指標
教育と能力開発	より多様な教育進路とキャリア選択	<ul style="list-style-type: none"> • 高等教育修了資格者における女性の割合 (研究分野及び資格タイプ別) • 高等教育における女子学生の割合 (研究分野及び資格タイプ別) • ジェンダー別及び少数派グループ (先住民族を含む) の高校卒業率
	若者 (先住民の若者を含む) におけるリーディングと数学的能力のジェンダー格差の縮小	<ul style="list-style-type: none"> • ジェンダー別及び少数派グループ (先住民族を含む) の人々の高校におけるリーディングと数学のテストの点数
	成人への生涯学習機会の均等	<ul style="list-style-type: none"> • ジェンダー別の成人の識字及び数学テストの点数 (成人競争力の国際評価のためのプログラムに基づく)
経済的な参加と成功	女性、特に少数グループの労働市場機会の増加	<ul style="list-style-type: none"> • ジェンダー別 (新来移民を含む) 労働力参加率 • ジェンダー別 (新来移民を含む) 就職率
	ジェンダーによる賃金格差の	<ul style="list-style-type: none"> • 平均時給のジェンダー格差

目標	焦点領域	指標
	縮小	<ul style="list-style-type: none"> 平均雇用年収のジェンダー格差
	女性のフルタイム雇用の増加	<ul style="list-style-type: none"> ジェンダー別のフルタイム雇用労働者の割合
	親の役割と家族の責任の平等な分担	<ul style="list-style-type: none"> ジェンダー別の非公式の家事労働とケア労働に費やされた時間の割合 規定の保育スペース、早期教育プログラム、補助金受給のいずれかまたはすべてにおける子供の数 経済的家族種別ごとの世帯収入における育児に費やされた割合
	職業間のジェンダーバランスの向上	<ul style="list-style-type: none"> 女性（新来移民を含む）の職業グループにおける割合
	無期かつ高給などのより質の高い仕事における女性の増加	<ul style="list-style-type: none"> ジェンダー別の一時的、不本意、パートタイムまたは低賃金の仕事の人々の割合
リーダーシップと民主主義的参加	上級管理職における女性の増加とより多様な上級リーダー的地位	<ul style="list-style-type: none"> 管理職の職位別の女性管理職の割合（交差アイデンティティを含む）
	女性の企業・経営・グローバルレベルでの成功の機会の増加	<ul style="list-style-type: none"> 企業規模別（中小企業を含む）女性（交差アイデンティティを含む）が役員のお半数を占める企業の割合
	企業の役員会における女性の増加及びより多様な役員会	<ul style="list-style-type: none"> 役員会の種類別の女性（交差アイデンティティを含む）役員メンバーの割合
	公選による職あるいは閣僚における女性と少数派グループの代表性拡大	<ul style="list-style-type: none"> 国会における女性（交差アイデンティティを含む）議席数 地方政府（州、準州、市町村、ファーストネーションズバンド評議会を含む）における女性（交差アイデンティティを含む）代表数 連邦、州、準州政府の閣僚およびファーストネーションズのコミュニティの首長の地位に占める女性（交差アイデンティティを含む）の割合
	司法制度における女性と少数派グループの代表性拡大	<ul style="list-style-type: none"> 連邦が任命する連邦・州判事の女性（交差アイデンティティを含む）の割合 階級別の警察、治安、情報機関における女性（交差アイデンティティを含む）の割合
ジェンダーに基づく暴力と公正へのアクセス	職場のハラスメントをなくす	<ul style="list-style-type: none"> ジェンダー別の職場でハラスメントを受けたと自己申告した被雇用者の割合
	親密なパートナーや性的暴力の被害女性の減少	<ul style="list-style-type: none"> 現在または以前の親密なパートナーによる身体的・性的・精神的暴力を受けた15歳以上の女性の割合 性的暴力を受けたと自己申告した15歳以上のジェンダー別の人口の割合

目標	焦点領域	指標
	子供の虐待の減少	<ul style="list-style-type: none"> ジェンダー別及び虐待の種類別の児童虐待を受けたと自己申告した人の割合（15歳以下）
	親密なパートナーに殺害される女性の減少	<ul style="list-style-type: none"> 加害者との関係別、ジェンダー別の殺人率
	暴力犯罪の警察への通報の増加	<ul style="list-style-type: none"> 過去12カ月の、ジェンダー別及び犯罪種別の自分で警察に通報した暴力事件の割合
	先住民女性の暴力被害の減少	<ul style="list-style-type: none"> 先住民アイデンティティ別の身体的・性的・精神的暴力を受けた先住民女性の割合
	犯罪司法制度におけるアカウントビリティと即応性の向上	<ul style="list-style-type: none"> 警察に通報されたが「根拠なし」とみなされた性的暴行の割合
貧困撲滅、健康、福祉	貧困に暮らす脆弱な個人の減少	<ul style="list-style-type: none"> 経済的家族種別ごと（1人親家庭を含む）のジェンダー別の低賃金世帯率
	食料に事欠く家庭で暮らす女性や子供の減少	<ul style="list-style-type: none"> 経済的家族種別ごと（1人親家庭を含む）のジェンダー別の中等度または重度の食料窮乏の家庭で暮らす人々の割合
	安定し、安全で恒久的な住宅を欠く脆弱な個人の減少	<ul style="list-style-type: none"> 経済的家族種別ごと（1人親家庭を含む）のジェンダー別の非常に住宅を必要としている人々の割合
	子供あるいは配偶者扶養命令の実行 健康でより長い人生	<ul style="list-style-type: none"> 子供、配偶者あるいはその両方の扶養タイプ別受け取り率 ジェンダー別の主要死因（自殺率を含む） ジェンダー別の出生時の健康状態で調整された平均余命 ジェンダー別の定期的なスポーツ参加率
	メンタルヘルスの改善	<ul style="list-style-type: none"> ジェンダー別の良好な精神的に充足した成人の割合
	若年層への避妊へのアクセス改善及び若年出産率の減少	<ul style="list-style-type: none"> 15～34歳の避妊非実施率 15～19歳の1000人当たりの出産率
世界におけるジェンダー平等	外交、貿易、安全保障、開発を含む政策・プログラムにおけるフェミニストアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> 平和及び安全保障の取組における女性の意義ある参加の増加 リーダー的・意思決定的役割における女性の増加及び女性の権利団体の強化 女性や少女の性的・生殖的健康へのアクセス及び権利の促進 カナダが締結する貿易合意において、よりジェンダーに関する規程を盛り込む 自分あるいは自分の属するコミュニティの経済的成功のために、より多くの女性が、必要な資金を利用・管理

目標	焦点領域	指標
		できるようにする <ul style="list-style-type: none"> • 紛争地域やオンライン上を含むジェンダーに基づく暴力や性的搾取の被害者の減少 • より多くの女性や少女が、質の高い教育や能力訓練を利用できるようにする

② 各省庁と国家財政委員会事務局結果課の取組

各省庁はこれらの目標に該当する部分について、GBA+を実施し、結果課に報告し、予算が認められたものが予算計画に詳述されている。また、次の予算策定の際には、これらの指標がどのように変化したかを報告し、場合によってはプログラムが数百万加ドル規模で縮小されることもあるという。こうした指標に関する数値については、結果課と各省庁は少なくとも年2回は各プログラムに関して話し合いの場を設けており、その際に測定値についても共有されている。

また、それ以降の章では予算計画のほかの項目に対する GBA+の分析結果が詳述されており、例えば予算計画の第1「成長」の「労働者への支援」の項目については、目標のうち「教育と能力開発」、「経済的な参加と成功」「貧困撲滅、健康、福祉」に該当するものとして位置付け、実施する施策を列挙している。また、2019年6月から利用可能になる0歳児育児の責任共有を支援する新しい雇用保険（育児休暇）、働きながら受給する新しい雇用保険、職業訓練支援のそれぞれの政策プログラムについて、現在までの予算支出と進捗を数値で示し、今後の施策について説明している。

現地インタビューより（国家財政委員会事務局結果課）

- 女性の参加を測定するための特定の指標は、異なるアイデンティティ要因に基づいて実際に追跡調査を実施した上で開発している。もっとも、私たちに促されることなく、各政府機関が自ら考える文化を育成したいと考えている。自分たちの部署で決定を下し、ほかから必要な結果を埋め込まれる必要がないようにする。例えば、資金調達の要求に対する予算提案では、これらの特定の問題について考えているということを示す情報が、将来強く必要となるという事実を知っていなければならない。

③ 統計局の取組

統計局の先述のデータハブでは、例えば「教育と能力開発」関連するデータとして、以

下のデータテーブルを挙げている。

- 高等教育進学率 2016～2017
- 識字率（性別・年齢集団別平均値）
- 数学能力（性別・年齢集団別平均値）

これらはいずれもデータハブのトップページには総数と男女別のパーセンテージが示され、各統計のリンク先ではカテゴリー別にデータを操作し、詳細に数値が特定できるように工夫されている。

図表 6 GBA+に使用される統計データの操作画面

<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/en/tv.action?pid=3710001802>

Percentage of females relative to total postsecondary enrolment 1 2 3 4 5

Frequency: Annual
 Table: 37-10-0018-02
 Geography: Canada, Geographical region of Canada, Province or territory
 Related tables, including calculations and other frequencies

Institution type: Total, institution type
Classification of Instructional Program...: Total, instructional programs
Status of student in Canada⁷: Total, status of student in Canada
International Standard Classification of...: Total, International Standard Classif...
Registration status: Total, registration status Apply

Add/Remove reference period Add/Remove data ⁸ Download options

Geography	Total, institution type				
	Total, instructional programs				
Total, status of student in Canada					
Total, international Standard Classification of Education (ISCED)					
Total, registration status					
Percentage of females ⁹					
	2012 / 2013	2013 / 2014	2014 / 2015	2015 / 2016	2016 / 2017
Canada (map)	56.4	56.4	56.3	56.4	56.2
Newfoundland and Labrador (map)	55.2	54.5	54.7	54.0	53.9
Prince Edward Island (map)	57.6	56.7	55.9	56.8	55.1
Nova Scotia (map)	56.5	56.4	56.5	56.3	56.3
New Brunswick (map)	56.5	55.6	55.5	54.9	55.3
Quebec (map)	58.1	58.2	58.1	58.0	58.0
Ontario ¹⁰ (map)	54.8	54.6	54.4	55.0	54.6
Manitoba (map)	58.6	58.7	58.2	57.8	57.4
Saskatchewan ¹¹ (map)	56.9	57.2	57.0	56.6	56.5
Alberta ^{12 13} (map)	57.9	58.8	58.8	58.9	58.6
British Columbia ¹⁴ (map)	56.2	56.2	56.2	55.8	55.7
Territories (map)	63.3	65.2	63.2	64.6	64.2

④ 女性・ジェンダー平等省の取組

女性・ジェンダー平等省のウェブサイト³²では、取組の概要説明のほか、各省向けの簡単なオンラインコース、動画、各省へのGBA+導入に関する調査結果などが示されている。

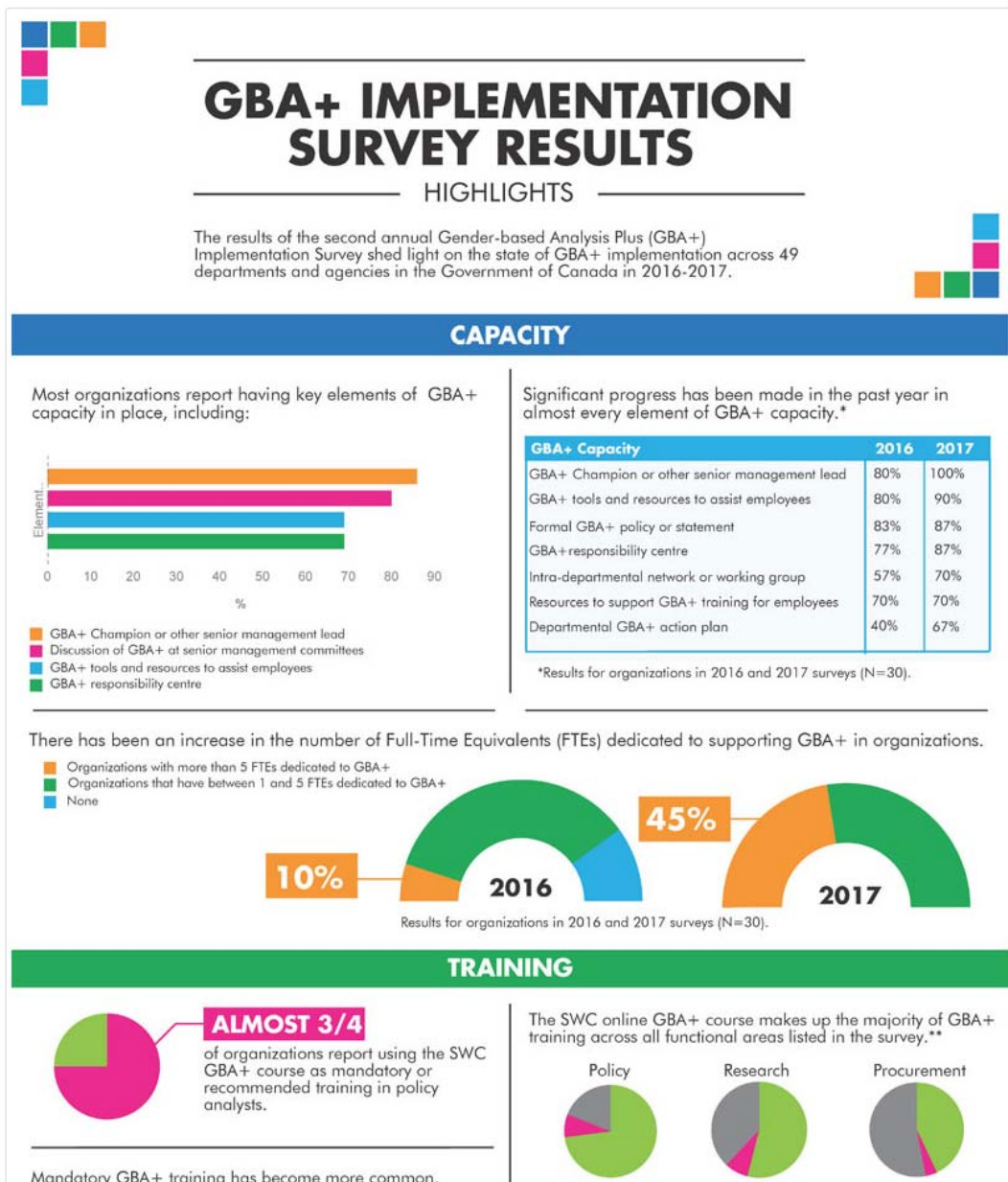
³² <https://cfc-swc.gc.ca/gba-accs/index-en.html>

オンラインコースでは、5つのモジュールに分けられ、基本的な考え方や性別とジェンダーの違いを説明したり、各省の業務を例にしてこのような場合に GBA+ではどのような問いの立て方をするかのクイズなどが含まれ、最終テストも設けられている。

また、GBA+導入調査では、省内に GBA+の担当者あるいは上級管理職を置いているか(2016年 80%→2017年 100%)、GBA+の担当者(常勤職員)が5名以上いる省の割合(2016年 10%→2017年 45%)、オンラインコースを義務としているか(2016年 47%→2017年 57%)などの調査結果が掲載されている。

図表 7 GBA+導入調査

<https://cfc-swc.gc.ca/gba-acsgba-survey-acsgba-sondage-en.html>



(2) 多文化主義政策プログラム評価³³

① 概要

カナダにおける多文化主義政策プログラムは5年ごとに政策プログラム全体の評価が行われており、2011/12～2016/17年の期間の評価結果が2018年に公表されている。

多文化主義プログラムは、カナダ政府が多文化主義法を実施し、多文化主義の分野におけるカナダ政府の優先事項を推進するための1つの手段と規定されている。多文化主義プログラムは2008年から2015年まで移民・難民・市民権省の管轄であったが、2015年11月にカナダ文化遺産省に移管され、そのため前回の評価は移民・難民・市民権省で、今回はカナダ文化遺産省に移管後初の評価ということになる。

カナダにおける多文化主義政策は、
には、以下の3つの目的がある。

- 異文化間・異宗教間理解の促進により包括的統合化社会を構築する。市民の記憶、誇り、民主的価値観の尊重を促進し、すべての出自の個人に平等な機会を提供する。
- 多様なニーズへの機関対応力の向上のため、多文化主義を政策・プログラム開発とサービス提供に統合することで、連邦及び公的機関の多様性対応を支援する。
- 国際レベルでの多文化主義と多様性に関する議論に積極参加し、多様性に対するカナダの取組を成功モデルとして広め、多文化主義に関する国際政策対話に貢献する。

4つの活動分野（助成金と寄付・公的支援と広報・連邦公的機関への支援・国内パートナーシップと国際的関与）が定められており、2016-2017年のプログラム全体の支出は1010万加ドル（約8億3500万円）である。

評価に当たっては付属書1として掲載される評価の枠組みが用いられており、この枠組みは、オンライン上では公開されておらず、個別のリクエストに対して公開している。

評価の枠組みは、評価に関する質問、指標、データソース、収集方法の項目から成っており、3つの焦点領域、すなわち「1. 妥当性：プログラムの進化とプログラムの即応性」、「2. 妥当性：カナダ政府及び文化遺産省の指示及び優先事項とのプログラム調整」、「3. 業績：有効性と効率性」について、それぞれの質問に答え、分析して取りまとめたものである。以下に評価に関する質問を抜粋する。

³³ <https://www.canada.ca/en/canadian-heritage/corporate/publications/evaluations/multiculturalism-program.html#a11>

図表 8 多文化主義政策プログラム評価に関する質問

(文化遺産省提供資料より NTT データ経営研究所作成)

評価に関する質問	
1. 妥当性：プログラムの進化とプログラムの即応性	
1.1	現在のプログラムのコンテキストはどのようなもので、どのような問題が生起しているか。カナダ国民の多文化主義に関する見方はどのように進化してきたか。それらの変化を推進するものは何か。
1.2	変化するコンテキストに対して、プログラムはどのように適応／対応してきたか。対応に用いられたものは何か（例：助成金・寄付、国際的取組、連邦政府機関への支援、パートナーシップ、広報活動等）
2. 妥当性：カナダ政府及び文化遺産省の指示及び優先事項とのプログラム調整	
2.1	プログラムの目的は、カナダ政府の指示・優先事項・役割・責任にどの程度対応しているか。
2.2	プログラムは移民・難民・市民権省及び文化遺産省の業務や優先事項にどの程度対応しているか。
3. 業績：有効性と効率性	
3.1	多文化主義政策プログラムの目的を達成するための政策の手段の有効性の根拠はどのようなものが存在するか（広報、連邦及び公的機関への調整・支援、国際的取組、助成金・寄付）
3.1.1	<p>広報</p> <p>大規模イベント（黒人歴史月間、アジア系遺産月間等）や大規模組織の活動（多元主義グローバルセンター、カナダ人種関係基金等）を含む広報活動は、プログラムの全体的な目的の達成に寄与したか。それはどのように効果的だったか。</p>
3.1.2	<p>連邦及び公的機関への調整・支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 多様な社会のニーズにどのように適合するかという連邦・公的機関の認識向上というプログラムの目的達成にどの程度寄与したか。 プログラムは公的機関のニーズをどの程度効果的に支援したか。 連邦・州・準州の多文化主義問題担当部署ネットワーク（FPTORMI）を通じて、プログラムは州や準州に対してどのような役割を果たしたか。 文化遺産省はどのような役割を果たすべきか。

	3.1.3	多文化主義法の運用に関する年次報告 議会への報告において、年次報告はどのような有効なメカニズムを持つか。
	3.1.4	国際的役割 プログラムの国際的な役割とは何か。評価期間を通じてそれは変化したか。プログラムはどのような役割を果たすべきか。
	3.1.5	補助金・寄付 <ul style="list-style-type: none"> 補助金・寄付行政はどの程度有効・効率的だったか。改善の余地はあるか。 補助金・寄付は多文化主義政策プログラム全体の目的の達成にどのように寄与したか。 補助金・寄付プロジェクトや補助金イベントは知的・宗教間理解、市民的記憶、誇り、尊敬を育むものであったか。 統合された社会の形成にどの程度寄与したか。 補助金・寄付の分配は適法であったか。 リソースは十分であったか
3.2		ほかにより有効な政策手段があったか。
3.3		現在のプログラム全体のデザインやデリバリーは最も有効かつ効率的か。改善の余地はあるか。
3.4		プログラムを移民・難民・市民権省から文化遺産省に移管したことの影響は何かあったか。
3.5		効果的な業績測定はどの程度行われているか。

検証に用いられるデータに関しては、統計局との間でいくつかの合意を行っている。

現地インタビューより（文化遺産省）

- カルチャーに関するデータ収集で合意している。我々が独自のデータを持つわけではなく、センサスデータを用いている。そうすることで、社会に関する幅広い視点を、5年ごとに持つことができる。一方で、特定のテーマにおいて統計局と合意することもある。それは個別のデータに関するもので、例えば芸術プログラムの場合、異なる文化イベントへの参加や文化プログラムの社会へのインパクトなどに関するものだ。

これらの評価の結果は、3つの目的と4つの活動領域が関連付けられ、それぞれのアウト

トカムは以下のように取りまとめられ、全体として当該期間の多文化主義プログラムは妥当だったと結論付けられている。

図表 9 評価のアウトカム

[https://www.canada.ca/content/dam/pch/documents/corporate/publications/evaluations/Multi-Infographic-28.03.2018-EN-\(04.04.2018\)-\(1\).pdf](https://www.canada.ca/content/dam/pch/documents/corporate/publications/evaluations/Multi-Infographic-28.03.2018-EN-(04.04.2018)-(1).pdf)

Program description			
Objectives	Area of activity	Activities	Some outcomes
Build an integrated socially cohesive society	Inter-Action Grants and Contributions (Gs&Cs) Budget: \$8.5 M	Projects Gs&Cs Budget: \$5.5 M	↑ number of funded projects 13 (2015 call); 55 (2017 call)
		Events Gs&Cs Budget: \$3 M	1118 events (2011-12 to 2016-17)
	Public Outreach and Promotion	Asian Heritage Month (AHM)	4,459 visits to AHM website (during AHM 2017)
		Black History Month (BHM)	52,762 visitors to BHM website (during BHM 2017)
		Paul Yuzyk Award	↓ number of nominations 88 (2010); 41 (2015)
Improve responsiveness of institutions to the needs of a diverse population	Support to federal and other public institutions	MCN	Approximately 140 champions, 35 attended the 2017 meeting
		FPTORMI	10 teleconferences (2011-12 to 2014-15)
		<i>Annual Report on the Operations of Multiculturalism Act</i>	76% of federal departments and agencies provided input template (2016-17)
Actively engage in discussions on multiculturalism and diversity at the international level	International engagement	IHRA	Chairmanship in 2013
		ICERD	Submitted its twenty-first to twenty-third periodic reports (May 2016)

評価の結果を受けて、本評価では6つの勧告がなされている。

- 1) 大臣、省、地域事務所、市民は、多文化主義法の目的やゴールを達成し、期待される結果を推し進めるために、政策開発演習 (policy development exercise) を行うべきである。これには内外のコンサルテーションや諸機関の連携が必要である。
- 2) 有効性に関する根拠の不足に対処するため、プログラムの影響を測定するための方法を検討すべきである。
- 3) a. 短期、中期、長期のプログラムアウトカムの指標を含めるようプログラム情報プロフィールを更新する必要がある。

- b. プログラムの各要素に関するデータを収集できるよう、データ収集の方法を再考すべきである。
- 4) 政府の取組、コミュニケーション、コラボレーションや意思決定を改善するために、プログラムの構造を再考すべきである。
 - 5) 組織的な地域的問題に対処する支援を可能にするために、プロジェクトの適格性基準を再検討すべきである。
 - 6) 適時的な助成金支出のために、プログラムのサービス基準が満たされるよう措置を講じるべきである。

② 評価結果への対応

今回の評価では、前回の評価での勧告が実行に移されたのは一部にとどまった。理由としては、所掌の移管があり、重要度が変わったためである。また、問題が難しいために十分に実行に移されない場合もあった。

移民が問題となる時の評価の問題として、プログラムがこうした評価指標を改善するために十分機能していないケースがあるという。すなわち、プログラムの効果（インパクト）を見せることが難しい場合があり、今なおプログラムが苦勞している点である。今でも成果の評価については改善の取組を進めている。定期的に情報を収集できるか、より多くのデータがあるかが課題である。

現地インタビューより（文化遺産省）

- 今の重要課題としては、国全体のさまざまなグループに対しての「コンサルテーション」の必要性で、何が障壁、問題であるかを理解することが挙げられる。コンサルテーションによって、プログラムに対してどのような修正が必要かを理解することが可能となる。
- プログラム作成者が理解すべきなのは、特定のコミュニティがあつて、そこでは統合（Integrate）や社会参加が難しいのが現状であるという事実である。予算案（今年になってアナウンスされた）の中では、コンサルテーションに当たっての追加の予算措置が必要とされ、人種差別への対応が言及された。政府は予算を通じて、現在のそして今後のプログラムの実行を支援することになる。

3.5. 行政サービスの提供方法の評価（ダイバーシティ推進施策）の実施状況

国家財政委員会事務局の長官の1人は人事最高責任者（Chief Human Resource Officer）であり、公共サービス全体の雇用主としての役割がある。人事最高責任者の下には、雇用公正法に関する取組を担当する部署と、政府全体のダイバーシティ&インクルージョンを担当する部署がある。

(1) 雇用公正法に関する取組

公共サービスに多様性を反映するという事は、政府職員の雇用・昇進において、まず雇用公正法の定める4つの公正グループ（Equity Group）と呼ばれる属性を持つ人々の割合を、センサスが示す割合に合わせることである。公正グループには女性、ヴィジブル・マイノリティ、障害者、先住民³⁴が定められている。同法の下ですべての公共サービス組織がこれらのグループを代表していることが求められる。これらのグループに該当するかについては職員一人ひとりの自己申告が元になっている。これは一般職員レベルだけではなく、幹部レベルでも同様である。

職場の多様性に不足があれば、積極的手段（positive measures）を使うこともある。積極的手段とはこうした状況を改善するために、例えば新しいポストができたときに、その職場にヴィジブル・マイノリティが不足していたら、その仕事に就くのはヴィジブル・マイノリティに限り、募集ポスターにもヴィジブル・マイノリティだけが応募できると表示するといった取組を行う。また、英語とともに公用語であるフランス語を母語とする職員が足りなければ、職員にフランス語の研修を受けさせるということも積極的手段に含まれる。4つのグループをベンチマークとして雇用し、又は昇進させるといった積極的手段を障壁なしに行えることを同法で定めており、これがカナダ政府のダイバーシティ&インクルージョンの業務の礎となっている。

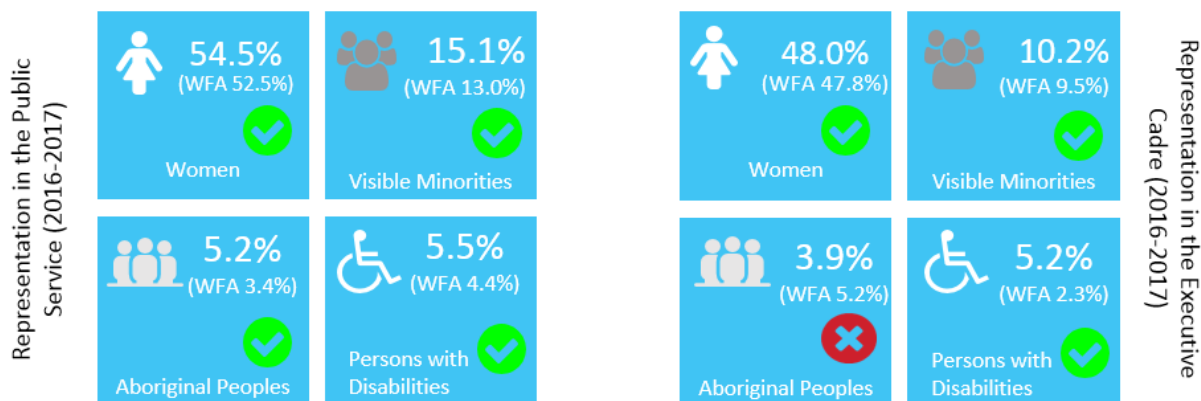
2016～2017年の結果では、政府の公正グループの割合は、下図の通り、おおむね達成されている。なお、この取組においてベンチマークとなるのは、直近のセンサスの数値であることに注意が必要である。現在のベンチマークは2011年のものに基づいており、センサスは5年ごとに行われるが、それが指標となるまでには一定の時間を要する。また、指標となる数値には、政府の職員の業務に相当する回答者の数値が用いられ、例えば料理人、美容師、船大工など、政府の業務にない職種の回答者の割合とは異なっている。こうした指標作成はセンサスを行う統計局との協力で行われている。近年、障害者にはメンタルヘルスなどのこれまで含まれていなかった人々も含まれるようになり、移民の増加などで、女性以外の公正グループに含まれる国民の割合は上昇している。そのため、ベンチマークとなる数字は、現在の国民の公正グループに該当する人々の割合よりも少し低くなる

³⁴ 雇用公正法では Aboriginal People とされているが、近年では Indigenous People や First Nations という呼称が一般的である。

ため、国家財政委員会事務局は、各省庁に対して、この数値をゴールとするのではなく、できる限り上の数値を達成するよう求めている。

図表 10 2016-2017 年度の公正グループの結果

(国家財政委員会事務局提供資料)



国家財政委員会事務局は、こうした取組について、各省庁には業務上の必要性の点から推奨している。例えばセンサスにおいては先住民の人口は約 4%であるのに対し、刑務所における受刑者においては 20%を占める。刑務所を管轄する矯正局はそれらへの対応をデータに基づいて行い、先住民の職員を増やそうとし、そしてこれに各省庁が先住民向け政策で連携するのは、暴力の減少などにつながり結果的に社会経済的に良い効果を生む。トレーニングが先住民から先住民に与えられる場合は、より効果も高くなる。矯正局にとっては、数値目標を達成するだけでなく、より多くの先住民を雇用することが彼ら自身の政策目的にかなうことになるのである。

公正グループに属する職員の声を政府全体の取組に反映する方法は、2 つある。まず、これらの取組を担当する人事部は、毎年公務員調査 (Public Service Employee Survey)³⁵を行っている。質問項目には、職場において尊重されていると感じるか、仕事に満足しているか、受け入れられていると感じるか、ハラスメントや差別を受けていないか、なども含まれ、公正グループごとに明らかにする。例えばヴィジブル・マイノリティの職員が職場で受け入れられていると感じている割合がほかのグループとギャップがあったら、それに対応することを求めるなど、このデータは政府のダイバーシティ&インクルージョン施策の強力な指標となっている。

さらに、各省庁及び省庁間での「チャンピオン」制度がある。チャンピオンは、省庁の職員における公正グループの代表である (女性のグループは存在しない)。それぞれ省内で

³⁵ <https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/innovation/public-service-employee-survey.html>

複数のチャンピオンが選出され、省内の議長（chair）が副大臣またはシニアマネジメントレベルで選出される。各省庁の各グループの議長は国家財政委員会とチャンピオンネットワークを形成し、全体の議長のもと、年3回の省庁間ミーティングを開いて、各省庁から挙げられた議題について協議する。

現地インタビューより（国家財政委員会事務局）

- 私自身もヴィジブル・マイノリティなので、そのネットワークに参加している。例えば、私が異なる文化的背景を持つ人々にとっては不適切だという懸念を持っている場合、つまりあるポストでカナダ在住経験5年以上という条件がある場合、移民には十分な能力があるのにその条件のためにその選考から排除されることになり、そのとき私はヴィジブル・マイノリティの国家財政委員会事務局のチャンピオンにそれを上げて、これは差別的ですよということができる。チャンピオンは省のチャンピオンのミーティングでそれを協議する。さらにそれを省庁間のチャンピオンミーティングで協議し、必要があれば勧告を作成する。

(2) ダイバーシティ&インクルージョンのための労使協働タスクフォース

国家財政委員会事務局は、2017年に、公正グループとその他の職場のダイバーシティに関する調査をもとに、ダイバーシティ&インクルージョンのための労使協働タスクフォース（Joint Union-Management Task Force for Diversity and Inclusion）という取組を行った。これは1年間の期限付きで行われた取組で、連邦政府の公共サービスにおけるダイバーシティ&インクルージョンを定義し、確立するための勧告及びフレームワークを作成することを目的としており、雇用者側7名、労働組合側7名の14名がメンバーとなった。約12,000名（30の省庁）が回答したオンラインサーベイ、16の省・15の民間組織・2つの州司法当局の実態調査、関心を共有するコミュニティとのフォーラムでの議論、チャンピオンネットワークからの意見、国内外の公共団体へのインタビューなどが行われ、勧告とアクションプランが策定された。

アクションプランは、公共サービスにおいてウェルネス³⁶やダイバーシティ・インクルージョンが当たり前の職場の文化を創ることを目的としている。政府自身と政府が行うすべてのプログラムや政策、人事管理において、自動的にウェルネスとダイバーシティ&イ

³⁶ グローバル・ウェルネス・インスティテュートによると、「身体的、精神的、そして社会的に健康で安心な状態」と定義され、日本では、「身体の健康、精神の健康、環境の健康、社会的健康を基盤にして輝く人生、豊かな人生（QOL）を志向している」という定義が提唱されている。
<http://health-tourism.tm.u-ryukyu.ac.jp/wellness>

ンクルージョンが考慮され、安全・健康でハラスメントのないようにするものである。取組は以下の3つの柱から成っている。

- 強力な構造的支援
- リーダーによる変革の推進
- インクルーシブな採用と人事管理

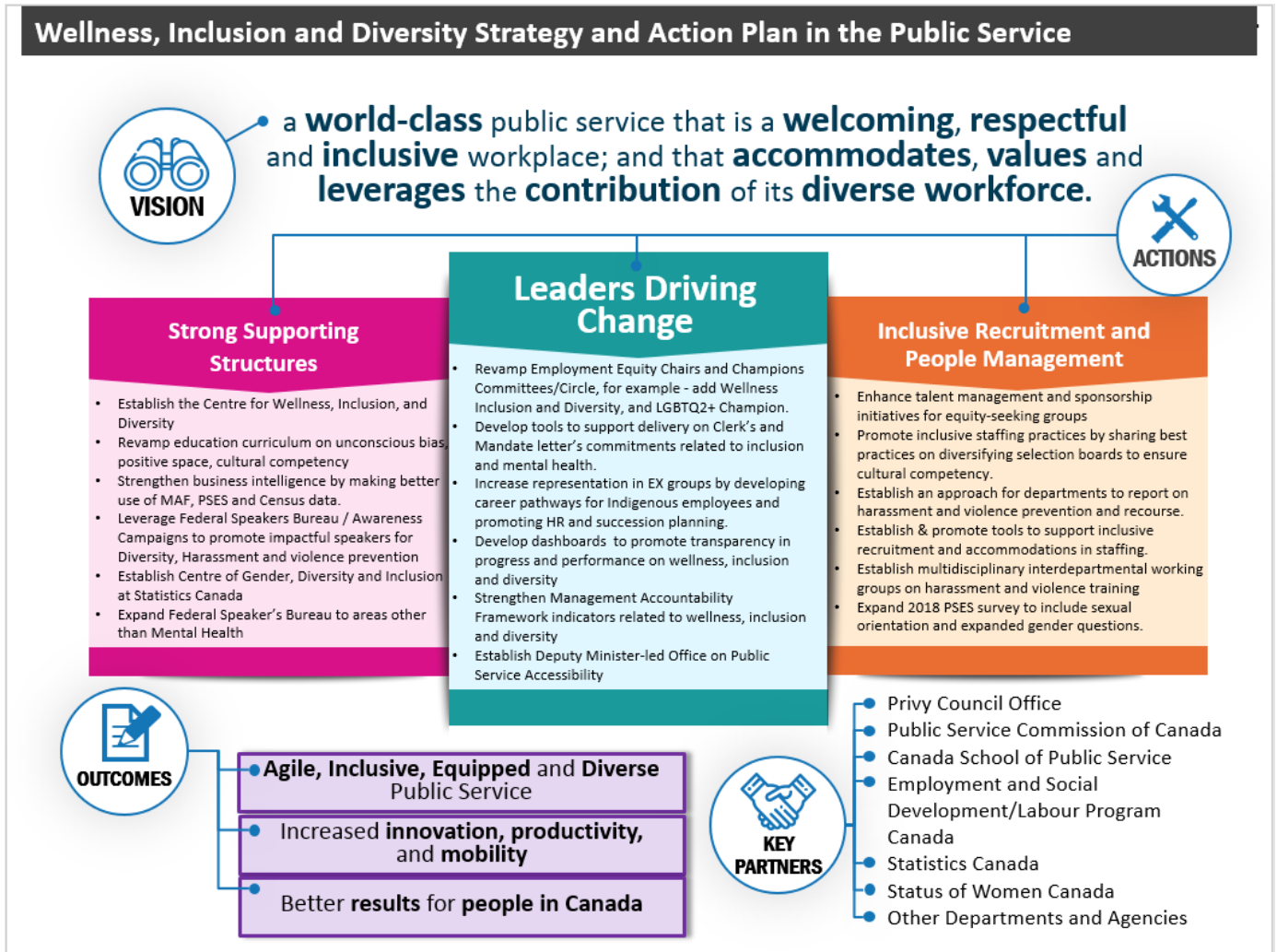
これらには、「ウェルネス、インクルージョン、ダイバーシティのためのセンター」の設立、無意識のバイアスや文化的対応力に対する職員研修の刷新、マネジメント・アカウントビリティ・フレームワーク³⁷やセンサスデータの活用、統計局での「ジェンダー・ダイバーシティ&インクルージョンセンター」設立、メンタルヘルスなどの公正グループ以外のダイバーシティグループ（Equity Seeking Group）に関する取組や対応力向上、2018年の公務員調査におけるジェンダーや性的指向に関する設問の追加、などが含まれている。

³⁷ マネジメント・アカウントビリティ・フレームワークは、各省庁が政策の適時性、予算の有効性等を政府全体の優先事項に沿って国家財政委員会に報告するために毎年作成するもので、報告項目の中に、ダイバーシティ&インクルージョンに関する成果（results）は何か、幹部レベルの雇用の公正はどうか、これらのグループやその他のダイバーシティグループについてどのようなチャンピオンがいるか、多様なコミュニティや団体と連携・交渉しているか、といったものがある。

<https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/management-accountability-framework.html>

図表 11 アクションプランの全体像

(国家財政委員会事務局提供資料)



4. オーストラリアにおける施策・取組及び評価の状況

4.1. ダイバーシティの導入経緯及び政府の取組状況

(1) オーストラリアにおける多文化主義の歴史的背景

オーストラリア内務省によると、1901年の連邦成立から20世紀後半までの移民へのアプローチは、事実上、非ヨーロッパからの移民を排除するものだった。いわゆる白豪主義政策は、第2次世界大戦後、1960年代半ばから1973年にかけてオーストラリア政府によって徐々に解体されたが、この時期までの移住者の定住には、移住者が固有の文化や言語を捨て、現地社会に急激に同化することが期待されていた。白豪主義政策が完全に撤回されると、同化の前提条件の検証が開始され、特に英語を母語としない移住者がオーストラリア定住に当たって困難を経験し、直接的な支援を必要としていることや、移住者の定住を助ける民族組織の重要性が認識された。こうしたニーズに対応し、1970年代初めには移民支援及び福祉に係る支出が増大した。

「多文化主義 (Multiculturalism)」という用語は1973年までに導入され、移住者集団が本流の制度の範囲内で国家・国内機関や団体を形成するようになった。

近年では、政府は2016年10月に人種尊重へのコミットメントを正式に再確認しており、ターンプル首相が代議院（下院）において人種差別撤廃に関する声明を発表し、満場一致で可決された³⁸。2017年3月にはオーストラリア最新の多文化主義に関する声明「多文化国家 オーストラリアー 結束と力強さと成功を³⁹」が発表され、多言語に翻訳されて日本語でも閲覧可能である。

図表 12 オーストラリアの多文化主義政策の歩み⁴⁰

1973年	ホイットラム政権のグラスビー移民大臣が、参考文書「 <i>A multi-cultural society for the future</i> 」を発表
1975年	人種差別禁止法制定。制定時の式典で、ホイットラム首相がオーストラリアを「多文化国家」と言及
1977年	オーストラリア民族評議会 ⁴¹ が報告書「 <i>Australia as a multicultural society</i> 」において多文化主義による公共政策を勧告
1978年	政府プログラム・移民サービスの文脈において初の正式な多文化政策を施行
1979年	文化的多様性、社会的結束、理解、寛容に関する意識向上を目的に含むオー

³⁸ <https://www.homeaffairs.gov.au/trav/life/multicultural/australias-multicultural-policy-history>

³⁹ *Multicultural Australia – united, strong, successful* (オーストラリア内務省) : <https://www.homeaffairs.gov.au/trav/life/multicultural/multicultural-statement>

⁴⁰ 内務省の情報から要約。

<https://www.homeaffairs.gov.au/about-us/our-portfolios/multicultural-affairs/about-multicultural-affairs/our-policy-history>

⁴¹ http://www.multiculturalaustralia.edu.au/doc/auscouncilpop_2.pdf

	ストラリア多文化問題研究所 (AIMA) 設立
1986 年	AIMA 法の廃止に伴い、1987 年に首相内閣省内に多文化問題局 (OMA) 発足
1989 年	多文化問題諮問委員会の助言に基づく「 <i>National Agenda for a Multicultural Australia</i> 」策定
1994 年	国家多文化諮問委員会 (National Multicultural Advisory Council) 設立。 翌 1995 年の報告書で、ナショナルアジェンダの多くが達成されていると発表され、さらなるイニシアチブを勧告
1996 年	OMA、移民・多文化問題省に吸収される
1996 年	国会が「 <i>Parliamentary Statement on Racial Tolerance</i> 」を議決
1997 年	政府、国家多文化諮問委員会 (NMAC) の再設置を発表
1999 年	首相、NMAC 報告書「 <i>Australian Multiculturalism for a New Century: Towards Inclusiveness</i> 」を公表
1999 年 12 月	政府、NMAC 報告書に対応して多文化政策「 <i>A New Agenda for Multicultural Australia</i> 」を発表。NMAC は活動を終了
2003 年 5 月	政府、1999 年のアジェンダを更新した多文化政策に関する声明「 <i>Multicultural Australia: United in Diversity</i> 」を発表
2008 年 12 月	オーストラリア多文化諮問委員会 (AMAC) が発足
2010 年 4 月	AMAC、「 <i>The People of Australia</i> 」と題した声明において、政府に文化的多様性政策に関する助言と勧告を提示
2011 年 2 月	「 <i>The People of Australia – Australia's Multicultural Policy</i> 」を展開
2011 年 8 月	内務省内にオーストラリア多文化委員会 (Australian Multicultural Council) が正式に発足
2013 年 3 月	政府、アクセス・公正性調査パネル (Access and Equity Inquiry Panel) の勧告に対応することを発表。また、議会の移民に関する常任委員会による「オーストラリアにおける移民と多文化主義に関する調査」報告書 ⁴² が公開され、32 の勧告を発表 (政府の対応結果は 2017 年に公表された ⁴³)
2013 年 9 月	新しい行政組織令に基づき、多文化問題を移民大臣の職務から新設された社会サービス省に移管 ⁴⁴
2017 年 3 月	多文化主義に関する声明「多文化国家 オーストラリア— 結束と力強さと成功を ⁴⁵ 」

⁴² https://www.aph.gov.au/parliamentary_business/committees/house_of_representatives_committees?url=mig/multiculturalism/report/fullreport.pdf

⁴³ <https://www.homeaffairs.gov.au/mca/PDFs/jscom-response.pdf>

⁴⁴ 2017 年 12 月より内務省に移管されている。 <https://www.dss.gov.au/settlement-services>

⁴⁵ 脚註 36 を参照。なお、本声明は日本語を含む多言語に翻訳されている。

(2) 今日の状況

オーストラリアにおけるダイバーシティの領域は、インクルージョン、ジェンダー、文化・宗教、障害・アクセシビリティ、年齢、先住民族(アボリジニとトレス海峡諸島民)、LGBTIQ+、働き方(柔軟性と労働生活)、家族・家庭内暴力、メンタルヘルスなど多岐にわたっている⁴⁶。

オーストラリアのダイバーシティを特徴付ける多文化主義政策については、2017年12月からはオーストラリア内務省が管轄している。内務省によると、オーストラリア人の4分の1以上(26%)が国外で生まれており、国内で300カ国語以上が話されている。また、人口の半分近く(47%)が、本人もしくは両親のうち少なくともいずれかが国外で生まれているなど、非常に文化的、言語的に多様(culturally and linguistically diverse: CALD)な社会が形成されている。

オーストラリア首相内閣省⁴⁷は、先住民族と女性に関する全政府を対象とする政策やプログラムを担当しており、これらは政府の焦点領域にも掲げられている⁴⁸。前者については首相内閣省内に先住民族グループや首相による先住民族諮問委員会を設置、後者については女性リーダーシップ開発プログラム⁴⁹を実施するなど、取組が特に強化されている。

政府機関の1つであるオーストラリア犯罪情報委員会は、ワーキングプレイス・ダイバーシティを「性別・年齢・言語・民族・文化的背景・障害・宗教的信念・性的指向・働き方・教育水準・職能・職歴・社会経済的背景・婚姻状況・家族の責任など、異なる経験・背景・信条の結果としてすべての職員がこの機関にもたらず資質」を示すものであり、「職員の価値を認めること、また職員の多様性によっていかに職場が改善されるか」に関することと位置付けている⁵⁰。

多文化主義に伴う取組は地方行政においてより具体化されており、各州が州政府の中で独自の組織体制を持っているが、州政府全体による取組の方向性、多文化主義関連の州法の整備、多文化主義に関する原則や戦略に関する各省の報告義務などは共通点も少なくない。通訳・翻訳などの言語サービス、定住サービスなどの市民向けサービスの整備や改善、さまざまなプロジェクトへの助成金制度、各種イベントの開催、ネットワークの構築などの施策が各省で実施されている。

⁴⁶ Diversity Council Australia (1984年に政府が実施したパイロットプロジェクトを母体に設立された非営利組織) : <https://www.dca.org.au/>

⁴⁷ <https://pmc.gov.au/>

⁴⁸ オーストラリア政府の現在の焦点領域は国内政策、政府、先住民族、国際政策、安全保障、女性、法規、公共データ、サイバーセキュリティ。 <https://www.pmc.gov.au/areas-of-focus>

⁴⁹ <https://www.pmc.gov.au/office-women/grants-and-funding>

⁵⁰ <https://www.acic.gov.au/about-us/corporate-documents/workplace-diversity>

4.2. ダイバーシティ推進の基本法等上位施策

多文化主義、ダイバーシティが及ぶ領域は多岐にわたっているため、これらを一元的、包括的に規定する法律はないが、特に差別禁止について明示した法律、またダイバーシティに関する政府機関の取組を規定した主な法律には以下がある。

(1) 差別禁止関係法令

① 1975 年人種差別禁止法⁵¹ (Racial Discrimination Act 1975)

あらゆる人種差別撤廃に関する国際条約に基づくオーストラリアの義務に実効力を与える。

主な目標⁵²：

- 人種、色、国籍、民族起源にかかわらず、すべての人の法律の平等を促進する
- 人種、色、出自、国籍、民族起源に基づく差別を違法とすること

② 1984 年性差別禁止法⁵³ (Sex Discrimination Act 1984)

女性に対するあらゆる差別の撤廃に関する条約、及び国際労働機関 (ILO) 条約 156 の一部に基づくオーストラリアの義務に実効力を与える。

主な目標⁵⁴：

- 男女間の平等を促進する
- 解雇や家族の責任において性別、婚姻状況、妊娠に基づく差別を排除する
- 職場、教育機関、商品やサービスの提供、宿泊施設の提供、及び連邦プログラムの提供における性的嫌がらせ (セクシャルハラスメント) を排除する

③ 1992 年障害差別禁止法⁵⁵ (Disability Discrimination Act 1992)

障害があることによる雇用、教育、サービスの利用、家屋の賃貸または購入、公共の場所へのアクセスなど、公的生活の多くの分野で人を差別することを違法としている。

主な目標⁵⁶：

- 障害者に対する差別を排除する
- 地域社会が、障害者が地域社会のすべての成員と同じ基本的権利を持つという原則を容認するよう促進する
- 障害者が、法の前では地域社会の他の人々と同様の平等に対する権利を持つことを実

⁵¹ <https://www.legislation.gov.au/Details/C2016C00089>

⁵² <https://www.humanrights.gov.au/our-work/legal/legislation>

⁵³ <https://www.legislation.gov.au/Details/C2017C00383>

⁵⁴ <https://www.humanrights.gov.au/our-work/legal/legislation>

⁵⁵ <https://www.legislation.gov.au/Details/C2018C00125>

⁵⁶ <https://www.humanrights.gov.au/our-work/legal/legislation>

行可能な限り確実にする

④ 2004 年年齢差別禁止法⁵⁷ (Age Discrimination Act 2004)

人々が以下のような公的な生活領域で年齢によって不利に扱われることのないよう規定している⁵⁸。

- 雇用
- 商品・サービスの提供
- 教育
- 連邦法及びプログラムの行政

また、この法律は、肯定的差別 (positive discrimination)、つまり年齢によって不利な立場にある特定の年齢の人々を支援する行為や、以下の分野における適用除外を規定している。

- 退職年金
- 移住、課税、社会保障関係法令
- 州法及び他の連邦法
- 保健プログラム

⑤ 2012 年職場ジェンダー平等法⁵⁹ (Workplace Gender Equality Act 2012)

1999 年職場における女性機会均等法から置き換えられた法律で、職場における男女両方の平等を改善、促進することを目的として強化されている。

主な目標：

- 雇用と職場におけるジェンダー平等 (男女間の平等な報酬を含む) の促進と改善
- 雇用に関する女性の不利な地位の認識において雇用主を支援し、完全で平等な女性の職場参加に対する障壁を完全に排除する
- 雇用問題 (家族や介護の責任を含めて) に関する性別に基づく差別の撤廃を雇用者間で促進する
- 雇用や職場におけるジェンダー平等に関する問題で雇用主と従業員間の職場での協議を促進する
- 雇用と職場での男女平等の推進を通じて、オーストラリアのビジネスの生産性と競争力を向上させる

本法により、従業員 100 名以上の非公共部門の雇用主は、職場ジェンダー平等庁に年 1 回、過去 12 か月間の報告書を提出しなければならない (報告対象期間：4 月 1 日～3 月 31 日) ⁶⁰。

⁵⁷ <https://www.legislation.gov.au/Details/C2018C00322>

⁵⁸ <https://www.humanrights.gov.au/our-work/legal/legislation>

⁵⁹ <https://www.legislation.gov.au/Details/C2016C00895>

⁶⁰ <https://www.wgea.gov.au/about-legislation/workplace-gender-equality-act-2012>

⑥ 2013 年改正性差別禁止（性的指向、性同一性、間性状態）法（Sex Discrimination Amendment (Sexual Orientation, Gender Identity and Intersex Status) Act 2013）

1984 年性差別禁止法の補正法で、性的指向、性同一性、間性状態に基づく差別、同性の事実上の（de facto）カップルへの差別に対する保護を規定している。

(2) 公共サービス関係法令

1999 年公共サービス法⁶¹（Public Service Act 1999）

政府、議会及びオーストラリア国民に奉仕する上で効率的かつ効果的な公共サービスを確立すること、公務員の効果的活公正な雇用・管理及びリーダーシップのための法的枠組みを提供すること、公共サービス委員会委員長等の権限、公務員の権利と義務を確立すること、を目的としている。

- 第 10 条 A オーストラリア公共サービス（APS）雇用原則（10 APS Values）
（g）号でオーストラリア社会の多様性を認識した上でワークプレイス・ダイバーシティを育むよう規定
- 第 18 条 雇用の公正の促進（18 Promotion of employment equity）
官庁の長に、APS 雇用原則（第 10 条 A）の履行を容易にするワークプレイス・ダイバーシティプログラムの確立を義務付け
- 第 41 条 公共サービスコミッショナーの機能（41 Commissioner's functions）
- （d）号で APS がオーストラリア住民の多様性を反映する職場を育むよう規定

⁶¹ <https://www.legislation.gov.au/Details/C2017C00270>

4.3. 推進体制の特徴

オーストラリア政府においては、ダイバーシティに関する各政策は、それぞれ担当する省庁が分担しており、いくつかの政策は各省庁での実施状況を主管する省庁に報告し、年次報告としてまとめられている。

(1) 首相内閣省

首相内閣省（Department of Prime Minister and Cabinet）⁶²は、首相、内閣、大臣、及び閣僚補佐官に対し、政府の政策の策定及び実施に関して、助言及び支援を提供する。国内政策、先住民、国家安全保障及び国際政策、ガバナンスの4グループから成り、政府横断的な政策の実行に関わっている⁶³。

首相内閣省は政策の計画・実施・評価について各省に指導する立場であり、以下の「政策実施原則」を公開し、各省庁に対して、政策案を内閣に提出する際に検討し、文書化するべきことの原則を以下の通り定めていた。

- 1) 計画（Planning）
- 2) ガバナンス（Governance）
- 3) 関係諸機関（Engaging stakeholders）
- 4) リスク（Risks）
- 5) 監視、レビュー、評価（Monitoring, review and evaluation）
- 6) リソース・マネジメント（Resource management）
- 7) マネジメント戦略（Management strategy）

これらにはいずれもその方法や観点を詳細に説明するツールキットが作成・公表されており、政策・プログラムの評価についても同様であるが、インタビュー調査によると、現在オーストラリア政府では、そのツールキットに基づいた政策の評価は義務付けられていない。現在、政策評価を担当していた部署は再編され、上記の4グループのガバナンスグループに統合されているが、直接の後継部署はない。

現地インタビューより（首相内閣省ガバナンスグループ）

- 政策導入課はもう存在せず内閣部に統合されたが、政策導入課の業務をすべて継承したわけではない。したがって、政策導入ツールキットなどのインターネット上の情報は、今でも利用している人にとっては有益だと思うが、政策導入課で以前のよ

⁶² <https://www.pmc.gov.au/>

⁶³ 首相内閣省の組織図は以下を参照。

<https://www.pmc.gov.au/sites/default/files/files/pmc-organisation-chart-20190215.pdf>

うには活用しているわけではない。

現地インタビューより（首相内閣省国内政策グループ経済政策担当）

- オーストラリアでは、政策評価は政策に責任を持つそれぞれの組織が実施する。例えば外務省は外交政策の評価を数多く実施し、先住民族問題局は先住民族政策について、産業局は産業政策についてたくさんの評価を実施している。しかしそれ以外の部局ではあまり評価は行われていない。ダイバーシティ政策等に関する政府横断的な評価は実施しておらず、プログラム単位に評価している。
- 政策は各部局に遂行責任があり、各部局が評価をすることが有効と考えれば評価を実施する。共通的な評価ルールは存在しない。産業局、外務省、及び先住民族問題局には政策評価を行う専門のチームがあるが、ほかには存在しない。
- 私は公共機関に勤めて24年になるが、その間、評価のやり方はさまざまであった。評価に力を入れている時期もあれば、あまり実施しないこともあった。政府にとって有益ではなかったり、関心がなかったりして政策評価が全く実施されないこともあった。あるいは関係組織と敵対的に実施することや、協力的に実施すること、中央集権的に実施することも各組織で実施することもあった。現在の課題は、どのような評価の仕組みが最も優れているかである。

(2) 首相内閣省女性担当室

女性担当室（Office for Women）は国内政策グループの社会政策担当のもとに位置しており、首相内閣省の重点分野とされている男女平等を推進し、オーストラリアの女性の生活を向上させるための政策やプログラムを提供するために政府を越えて活動している。現在の優先事項は、女性の労働力参加を含む女性の経済的安全保障の強化、指導的地位における女性の増加のための支援、女性とその子供たちの暴力からの保護の推進が掲げられている。

現在の取組は以下のものがある。

- 助成金と資金提供
種々の女性セクターへの資金提供及び関係の管理、及び課題別の連携の支援による影響力の拡大に関する取組を行う。
- 国際フォーラム
他の省や機関と協力して、男女平等と女性のエンパワーメントに関連する国際問題に関するオーストラリア政府の政策助言を策定し調整する。国連、APEC、G20等の条約・国際協定に対する国内対応を含む。

- リーダーシップ
民間団体と提携して、指導的地位にある女性の数の増加を支援する全国規模のプログラムを提供するほか、政府の委員会における女性比率を50%にするという政府の目標に関して、年次報告を作成している。
- 女性の経済保障
平等な賃金・経済力・退職年金を含む女性の経済的安定、有給の育児休暇、職場での柔軟性、伝統的でない役割を持つ女性、職業部門などにおける女性の労働力参加に関する政策プログラムへの助言を行う。
- 女性の安全
女性に対する身体的・性的暴力のホットライン、及び女性に対する暴力に関する啓発を行う。

(3) 内務省

内務省 (Department of Home Affairs) ⁶⁴は、移民及び市民権、観光及び国境管理、税関及びe コマース、安全保障、犯罪、輸送セキュリティ、緊急事態管理、サイバーセキュリティ及び多文化主義政策を所管する省である。

多文化主義に関しては、認識向上及び啓発に関する取組と、「多文化アクセスと公正政策」(Multicultural Access and Equity Policy) に関する取組及び各コミュニティへの補助金配分を行っている。

認識向上及び啓発に関する取組については、ハーモニーデイまたはハーモニーウィークというイベントがあり、反人種主義・反差別・違いを持つ人々のインクルージョンへの啓発・意識を高めることを目的としている。その際には学校やコミュニティグループにおいて、ダイバーシティや多文化主義を記念するイベントが行われる。

「多文化的アクセス及び公正性政策」は文化的・言語的多様性 (CALD) に関する政策である。オーストラリアのすべての政府機関は、同政策に基づき、所管のプログラムやサービスが、文化的・言語的背景を問わず、適格なオーストラリア人のすべてに利用の機会を確保し、彼らのニーズに対応し、公正な成果をもたらすようにすることを義務付けられている⁶⁵。政策や報告義務の重複を避けるため、先住民族や障害者といった部門は本ポリシーの対象外とし、必要に応じて別個のイニシアチブなどで取組が行われる。

本政策は、以下の人々を対象としている⁶⁶。

- 英語の能力レベルが低い移民
- 難民、人道的支援による入国者

⁶⁴ <https://www.homeaffairs.gov.au/>

⁶⁵ <https://www.homeaffairs.gov.au/LifeinAustralia/Documents/MulticulturalAffairs/multicultural-access-equity-policy-guide.pdf>

⁶⁶ 内務省：<https://www.homeaffairs.gov.au/LifeinAustralia/Documents/MulticulturalAffairs/multicultural-access-equity-policy-guide.pdf>

- 見た目の異なる移民
- オーストラリアの制度に関する知識が乏しい新参の共同体及び個人
- 上記のほか、年齢、ジェンダー、セクシャリティ、障害、若者、集産主義文化の出身などによりサービスへのアクセスに困難を経験している他の移民

補助金の取組に関しては、昨年成立した予算では、文化的・言語的背景が異なる人々への支援について、非政府組織や草の根のコミュニティ組織に 500 万豪ドル（約 3 億 9,000 万円）を提供することになった。助成団体は定期的に内務省にそのプロジェクトで何が起きているか、何を達成しているかを報告することが求められる。補助金の申請書の審査の際には、申請団体がどのような団体かについて、公的な団体と連携して照会している。連携している団体としては、全国の州・準州のエスニックコミュニティを統括するオーストラリア・エスニックコミュニティ・カウンシル連合会（Federation of Ethnic Communities Councils of Australia）や、ダイバーシティに関する主要政策についての州・準州政府側のスポークスパーソンであると同時に、エスニックコミュニティが彼らの問題を相談する際の窓口でもあるコミュニティ・リエゾン・オフィサー・ネットワーク（Community Liaison Officers Network）、省が認可している小規模なアドバイザー・グループであるオーストラリア・ダイバーシティ・カウンシル（Australian Diversity Council）や首相内閣省女性担当室などがある。

(4) オーストラリア公共サービス委員会

オーストラリア公共サービス委員会（Australian Public Service Commission）⁶⁷は、オーストラリアの公共サービス全体に関する人事管理、管理職の能力開発、専門能力開発を担当する。政府職員のダイバーシティ&インクルージョンもこれに含まれ、政府に関するダイバーシティ・ポリシーとして、3つの戦略が定められている。

「アボリジニとトレス海峡諸島民雇用戦略」は国内の公的機関全体をカバーし、公的部門での先住民出身者の雇用促進、キャリア開発、政府機関全体への文化啓発研修などの目的がある。「障害者雇用戦略」は、公的部門での障害者雇用促進、啓発、障害者の職員の職場でのインクルージョンのためのマイクロマネジメント手法の開発、障害者の職員の上級職への登用（公的部門も含む）という目的がある。さらに「ジェンダー平等戦略」があり、目的はたくさんあるが、部署のトップレベルでのジェンダーバランスの平等化、男性職員のパートタイムやフレキシブルワークへの参加促進、役員レベルでの女性比率 50%達成などがあり、各部署に対し、戦略を実行するため、イニシアチブを推進したり、ガイドンス資料を提供したり、研修などの支援をする。

また、カナダのチャンピオンネットワークと同様の取組も、公共サービス委員会を中心

⁶⁷ <https://www.apsc.gov.au/>

に行われている。ただし、オーストラリアにおいては公式の制度ではなく、同じ関心や目的を持つ職員のコラボレーショングループであり、ボランティアなものである。障害者のチャンピオンネットワークは最も大きなもので、産業・イノベーション・科学省の次官（Secretary）が議長を務めている。

オーストラリアにおけるチャンピオン制度はダイバーシティに関する事項に限らず、イノベーションやデータ活用などに関するものもあるという。

現地インタビューより（公共サービス委員会）

- 私はジェンダー平等ネットワークのメンバーで、これは新しいグループ。まだほかに私の部署で参加している人はいない。そしてまた先住民職員ネットワークにも参加している。それぞれのネットワークのガバナンスや構成は異なっている。規約を作って構造化しているところもあれば、先住民職員ネットワークのようによりインフォーマルで、職員の相互扶助が主目的なものもある。オーストラリア公共サービス委員会（APSC）では先住民職員ネットワークは先住民出身の職員限定だが、例えば防衛省のように、自身は先住民でなくてもその問題に強い関心がある人は参加可能というところもある。

4.4. 行政分野（個別政策）としてのダイバーシティ推進施策及び評価の実施状況

(1) 女性政策

女性担当大臣は、現在、内閣の小委員会の1つで、すべての予算の意思決定に事前に関与する予算審査会のメンバーになっている。ジェンダーに懸念がある場合には、意思決定に影響を及ぼすことができ、ジェンダーの観点を政策に盛り込む強力な手段となっている。予算審査会のメンバーは、首相、財務大臣（Treasurer）、金融大臣（Minister for Finance）と首相の指名による一部の大臣である。限定されたメンバーが最初にすべての予算案を確認し、ここで合意された予算案のみが内閣全体の意思決定にかけられる。女性担当室でも政策提案の前段階で首相内閣省として政策のチェックを行い、助言することはある。

カナダのGBA+や、昨年度調査におけるスウェーデンのジェンダー予算のような「ジェンダー主流化（Gender Mainstreaming）」に関しては、オーストラリアは北京行動綱領以前の1984年に、連邦、州、準州の各政府の予算が女性と少女に与える影響を調査する女性予算を世界で初めて導入し、当該分野で先進的な役割を担ってきた。しかし、1996年の保守党内閣成立後に段階的に縮小され、2004年の保守党内閣の四選後、担当部署である女性担当室が首相内閣府から家族およびコミュニティサービス局に移され、政策立案の中心的役割を持たなくなった（女性担当室は後に再度移管）。ハワード政権下でジェンダー主流化に関する予算が劇的に削減され、政策立案・実行の際の義務ではなくなり、現在は女性担当室が限られた範囲で各省庁に助言するのみの非常に限定的なものになっている⁶⁸。

現地インタビューより（女性担当室）

- オーストラリア政府は、以前はジェンダー主流化、ジェンダー予算の政策を採用していたが、現在は実施していない。政府は、2013年までは予算書の一部としてジェンダー予算書を作成していたが、現在は文書化していない。ただし、公的な予算策定作業の枠外で、予算の中の女性に関する項目を説明する資料は作成している。同様に、1980年代半ばから終盤の短い期間だけ、予算だけでなく内閣に提出されるすべての提案に、女性への影響報告書を添付しなければいけない時期があったが、それ以降は実施されていない。
- 現在は、首相内閣省という政府の中央組織に女性担当室が位置し、他省庁の政策立案の一環としてジェンダーの問題に取り組むことを公式にも、非公式にも促している。同時に、首相の承認を得るために内閣に提出される決算や政策提案に目を通す機会があるため、設計段階でジェンダーについて考慮されていなかったとしても、意思決定段階でジェンダーへの影響を判断し、不十分と懸念される場合には追加することができる。

⁶⁸ <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1016/j.polsoc.2008.07.006>

女性担当室は政策やプログラムの導入の主管組織ではないため、評価にどのようなデータや手法を使用するかは主管省庁の決定に依存している。そこで、基本的には2つのレベルで評価を行っている。第1は、オーストラリア国内の男女平等や女性に関連するマクロレベルの指標を継続的に観察している。これは政府の政策やプログラムの効果を継続的に評価するには有効である。第2には、他の省庁に導入に関する情報提供を依頼している。何をしようとしているか、既に開始したか、達成したことは何か、どのような課題を見いだし、対処したかなど、首相や女性相が知りたいと思うであろうことについて、他の省庁がどのように評価しているか情報収集している。ただし、どのようなデータを収集し分析・評価を行うかは各省庁次第であり、前述の通りすべての省庁が自身の政策評価をするわけではない。

女性担当室が直接パフォーマンスの評価に責任を持つ政策として、政府の審議会メンバーの女性の数に関するレポートである「ジェンダーバランス年次レポート (Annual Gender Balance Reports)」を作成しているほか、女性の安全に関する「女性とその子供への暴力を減らすための国家計画 2010-2022 (The National Plan to Reduce Violence against Women and their Children 2010–2022)」、女性の平和維持活動への参加に関する「女性、平和及び安全保障に関する国家行動計画 (Australian National Action Plan on Women, Peace and Security)」について、評価を行っている。

① ジェンダーバランス年次レポート

オーストラリアは、G20の男女間の労働力率の格差を2025年までに25%削減するという目標に合意しているため、マクロ経済レベルで目標の達成に向けた進行を監視している。政策的には、改善度の大きいものへの予算の優先的な配分に活用している。

2016年7月、オーストラリア政府は、政府審議会メンバーの女性比率を50%とし、また男女双方が各審議会の役職においてそれぞれ40%以上とするという目標を導入した。

2018年10月に公表された最新のレポート⁶⁹では、2018年6月30日の時点で339の審議会に2,530名のメンバーがおり、そのうち1,158名(45.8%)が女性であった。2017年6月時点では337の審議会に2,508名のメンバーがおり、その女性比率は42.7%であった。

⁶⁹ <https://www.pmc.gov.au/sites/default/files/publications/gender-balance-report.pdf>

図表 13 各省の審議会の女性比率

<https://www.pmc.gov.au/sites/default/files/publications/gender-balance-report.pdf>

Table 2: Portfolio results as at 30 June 2018

Portfolio	Number of boards	Number of positions	Number of women	% women
Agriculture and Water Resources	19	97	42	43.3
Attorney-General's	6	39	17	43.6
Communications and the Arts	26	167	89	53.3
Defence	25	147	67	45.6
Education and Training	15	94	48	51.1
Environment and Energy	15	102	50	49.0
Finance	7	40	17	42.5
Foreign Affairs and Trade	21	164	83	50.6
Health	49	539	252	46.8
Home Affairs	2	21	9	42.9
Human Services	2	10	5	50.0
Infrastructure, Regional Development & Cities	80	610	232	38.0
Jobs and Innovation	31	234	116	49.6
Prime Minister and Cabinet	8	51	27	52.9
Social Services	9	71	43	60.6
Treasury	24	144	61	42.3
TOTAL	339	2,530	1,158	45.8

② 女性とその子供への暴力を減らすための国家計画 2010-2022

2009年に設定された12年間の合意に基づく連邦、州、及び特別地域（テリトリー）における女性と子供に対する暴力削減に関する国家行動計画は、4年ごとに評価を行っている。基本的には、計画の終了時に政府全体で近親者間暴力の削減、男女平等や性的暴力に対する人々の意識の向上、司法制度の改善などが目的として合意されているが、数値目標は設定していない。女性と子供に対する暴力削減に関する国家行動計画は、12年間に期待される変化を、例えば、最初の4年間には新しいプログラムが導入されて政府が調査を実施するが、大きな変化はなく、次の4年間では、人々の女性に対する暴力に関する認識が向上し、報告数が増えるが、最後の4年間では女性や子供に対する暴力が減少するというような枠組みで、非常に大まかにまとめているだけである。

現地インタビューより（女性担当室）

- 女性の安全に関する分野では、非常に重要な取組が行われた。女性の安全に関する国家計画で、ジェンダーに関する社会規範に対する典型的な姿勢と女性に対する暴力のレベルの間に、強い関係があることを示した。その結果、主として暴力の回避に資金が投じられ、女性蔑視等の女性に対する態度の改善が図られたことで、社会の安全性は高まった。一方で、女性の経済的安定など、他の男女平等の分野については、社会規範や信念等がどのように影響するかはまだわかっていない。というのも、男女は必ずしも社会規範や信念からだけでなく、経済的合理性に基づく判断を行うことが多いからだ。

③ 女性、平和及び安全保障に関する国家行動計画

女性、平和及び安全保障に関する国家行動計画は、国連安全保障理事会決議 1325 に基づいて、紛争下における暴力、紛争の予防・解決等に関して、オーストラリアの国内外での行動を規定するものである。2012年に開始され、2年ごとに進捗報告が行われており、2018年に所定の期間を終え、12月に最終報告書が公表された。

最終報告書は行動計画の有効性、各部署での役割及び責任範囲、ガバナンス及び説明責任、達成状況等を検証している。

ただし、本行動計画の実施及び評価はあまり芳しいものではなかった。

現地インタビューより（女性担当室）

- 女性、平和及び安全に関する国家行動計画は推移の確認が可能な指標を定めており、政府機関内だけでなく、社会でも使用できるが、指標には大変失望した。理由は主に2つで、第1にはインプット指標、アウトプット指標に使用されているのは、例えば女性の平和維持活動への参画数で、それを見てもどのようにミッションに従事しているのか、受け入れられていると感じているのか、ミッションの一員としてサポートを受けているのか等については何ひとつわからず、オペレーションによって結果が達成されたのかもわからない。第2の懸念は、指標と女性の平和及び安全保障の向上との関連性が低く、政策やプログラムが、国家行動計画や関連する取組で政府に達成を求めている成果につながっているのか判断できないことである。そのため、適切な評価ができず、意味のある報告ができないでいる。次の国家行動計画では改善が必要な項目である。

- 目標値が設定されていないため、公的な評価は、基本的に活動内容を詳述し、上手くいったか、全くダメであったかや、どのように展開されたかなどにとどまり、漠然とした国家目標と小さな個別の活動の評価のギャップを埋めることが困難である。国家行動計画は個別に評価することになっているが、評価というよりは何が起こったかの記述になっている。特に女性の平和と安全については、裏付けとなる証拠が何もないまま、どのように実施されているかについての意見や感想になっている。その結果、評価が非常に表面的なものに過ぎないことに失望している。

(2) 多文化アクセスと公正政策

「多文化アクセスと公正政策 (Multicultural Access and Equity Policy)」⁷⁰は、オーストラリアが多文化主義社会であることに鑑みて、オーストラリア政府省庁が、国民のそれぞれのニーズに対して、彼らの文化的・言語的背景にかかわらず政府のプログラムやサービスにアクセスできるようにする義務を認めるものである。内務省が主管し、各省庁に対してこれらについての各省の取組を質問リストの形式で毎年振り返るレポートを作成するよう求めている。内務省は3年ごとにオーストラリア多文化主義評議会の助言のもと、年次報告を総括して議会に報告する。

本政策は、多文化社会における政府プログラム・サービスの実現に不可欠とされる6項目のコミットメント（リーダーシップ、エンゲージメント、応答性、成果、能力（ケイパビリティ）、公開性）からなり、各政府機関は、これら6項目を日常の業務に適用していくことが求められる。政府機関の業務は多岐にわたり、各項目が適用される程度はそれぞれ異なるため、職務に応じてどのように具体的な行動や重点を定めるかは各機関に任されている。全政府機関に共通する基本方針のもと、その実践については各機関の職務に応じた柔軟性のあるアプローチをとることで、多文化的アクセスと公正性を、各機関が提供するプログラムやサービスにおいて適切に適用できるようにしている⁷¹。

内務省は「多文化アクセスと公正政策ガイド」「評価ツール」、各省庁向けの「計画店プレート」や「多文化言語サービスガイドライン」を公開し⁷²、6つのコミットメントの内容、最小限の義務、戦略及び質問リスト等を示している。

政府機関は、年次政策実施概要の一環として多文化的アクセス及び公正に関する取組を内務省に報告する。この報告はオーストラリア多文化委員会（AMC）に提示され、内務省

⁷⁰ <https://www.homeaffairs.gov.au/about-us/our-portfolios/multicultural-affairs/access-and-equity>

⁷¹ 直近の報告書は以下を参照。

<https://www.homeaffairs.gov.au/mca/PDFs/multicultural-access-equity-ags-report-2013-15.pdf>

⁷² <https://www.homeaffairs.gov.au/about-us/our-portfolios/multicultural-affairs/access-and-equity/resources>

は AMC との協議のもと、APSC が提出した年次報告に基づき 3 年ごとに政府全体としての業績報告書を作成し、国会に提出する⁷³。

以下は政策ガイドに示されている政府のコミットメントの 6 項目である。

図表 14「多文化的アクセス及び公正政策」コミットメント 6 項目

<https://www.homeaffairs.gov.au/mca/PDFs/multicultural-access-equity-policy-guide.pdf>

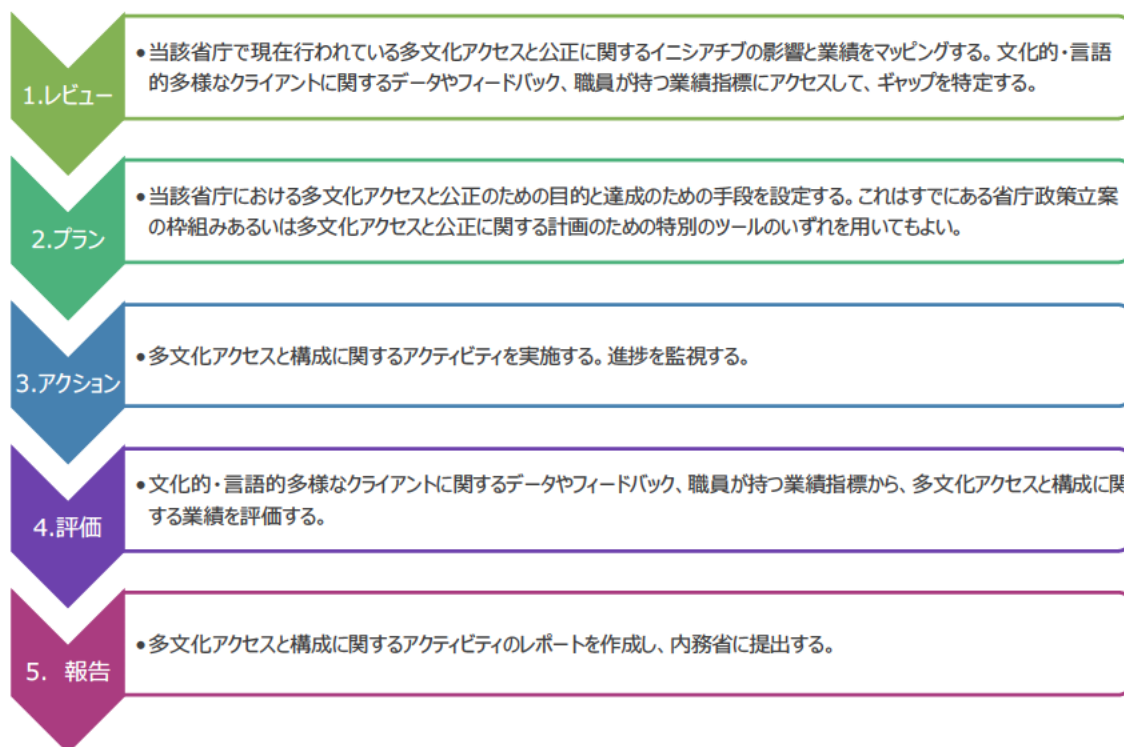
項目	政府機関のコミットメント内容
リーダーシップ (Leadership)	多文化的アクセス及び公正性へのコミットメントを示し、その実施に責任を負う
エンゲージメント (Engagement)	文化的、言語的に多様な利用者、利害関係者、地域社会を識別し、戦略的に対処する
成果 (Performance)	多文化的アクセスと公正性の成果を測定できる強力で明確なメカニズムを持つ
能力 (Capability)	オーストラリアの住民の文化的、言語的多様性を理解し、これに対応する能力を持つ
応答性 (Responsiveness)	政策、プログラム、地域社会の交流、サービスの提供が（公共サービス内、または外注を問わず）文化的、言語的に多様なオーストラリア人に確実に対応するための戦略を備えている
公開性 (Openness)	多文化的アクセスと公正性の実施における高い透明性を持つ

⁷³ 内務省： <https://www.homeaffairs.gov.au/LifeinAustralia/Documents/MulticulturalAffairs/multicultural-access-equity-policy-guide.pdf>

政策ガイドでは、各省庁が行うべき手順として、以下のように定めている。

図表 15 多文化アクセスと公正に関するステップ


(政策ガイドより NTT データ経営研究所作成)




以下は評価ツールに示されている各コミットメントの評価指標である。項目ごとに「未着手 (Not Started)」「取組中 (Getting There)」「うまくいっている (Working Well)」「無回答 (NA)」にチェックをつける。

図表 16 各コミットメントの評価指標

<https://www.homeaffairs.gov.au/mca/PDFs/multicultural-access-equity-assessment-tool.pdf>

 **Leadership**
Demonstrate a commitment to multicultural access and equity and take responsibility for its implementation

Does your department or agency...	Not Started	Getting There	Working Well	NA
Set clear multicultural access and equity goals and plan for how these will be achieved	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Incorporate a commitment to multicultural access and equity in key corporate documents, such as strategic frameworks and client service charters	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assign a Senior Executive Officer to be a dedicated point of leadership for multicultural access and equity implementation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promote awareness of and adherence to access and equity principles to staff	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Have an internal committee to monitor delivery of multicultural access and equity activities	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Have an internal network of contact officers to help identify and respond to multicultural access and equity concerns	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

 **Engagement**
Identify and strategically engage with culturally and linguistically diverse (CALD) clients, stakeholders and communities

Does your department or agency...	Not Started	Getting There	Working Well	NA
Provide staff with clear guidelines about when and how to use translating and interpreting services	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Have a priority language list that defines the languages to be selected when translating information products	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ensure information products use strategies for effective communication with CALD clients, such as plain and Easy English	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Have communication guidelines that promote the use of multicultural media as a way to engage with clients from CALD backgrounds	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maintain, or have access to, a forum to engage with representatives of multicultural communities	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Responsiveness

Strategies are in place to ensure that policies, programmes, community interactions and service delivery (whether in-house or outsourced) are responsive to CALD Australians

Does your department or agency...	Not Started	Getting There	Working Well	NA
Have internal costing templates, used to develop new policy proposals or other budget bids, that make mandatory the consideration of access and equity costs, such as translating and interpreting services	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Include multicultural access and equity considerations in any whole-of-government standards or guidelines that it is responsible for	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Build the costs of language services into procurement processes to ensure that organisations seeking to deliver services on behalf of government incorporate these costs into tender proposals or grant applications	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Include representatives from diverse communities on advisory bodies and reference groups	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Have funding partnership/contract/grant agreement templates that include clauses specifying multicultural access and equity accountabilities, such as the provision of appropriate translating and interpreting services and the collection of CALD data	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Performance

Strong and clear mechanisms are in place to measure multicultural access and equity performance

Does your department or agency...	Not Started	Getting There	Working Well	NA
Have performance indicators to monitor and evaluate progress in removing barriers to access and equity in the delivery of policies, programmes and services	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Regularly analyse data on the delivery of services to, and programme outcomes for, CALD clients	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Have feedback mechanisms that include arrangements to allow clients with CALD backgrounds, including those with limited or no English language skills, to provide their views on policies, programmes and services	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Have an internal process to reward and recognise strong multicultural access and equity performance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
When commissioning research, ensure that data collected can be disaggregated by cultural and linguistic diversity	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Capability

Understand, and have the capacity to respond to, the cultural and linguistic diversity of Australia's population

Does your department or agency...	Not Started	Getting There	Working Well	NA
Collect data on the cultural and linguistic diversity of the clients who use the programmes and services it delivers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Implement policies to increase the recruitment and retention of staff from CALD backgrounds	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Provide cultural diversity training to new and existing staff	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Support service delivery partners and their staff to improve their cultural competency skills	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maintain a register of staff diversity and personal language skills	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participate in events that celebrate cultural diversity, such as Harmony Day	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Openness

Be transparent in the implementation of multicultural access and equity

Does your department or agency...	Not Started	Getting There	Working Well	NA
Report on multicultural access and equity activities to the Department of Social Services as required	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Incorporate outcomes of multicultural access and equity activities in corporate reporting	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Share strategies proven to remove barriers to access and equity with other agencies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Make non-sensitive cultural and linguistic data available to other agencies and the public	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Respond to feedback provided by CALD clients regarding access and equity issues	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.5. 行政サービスの提供方法の評価（ダイバーシティ推進施策）の実施状況

(1) 政府機関に対する調査

オーストラリア公共サービス委員会（Australian Public Service Commission）では、年に1度、公共サービス職員15万人を対象とした「従業員センサス（APS Employee Census）」を行っている（回答者数は約10万人）。調査の内容にはダイバーシティ、障害者、上級幹部への意見や態度、モラル、コミットメントに係るものが含まれる。それらの情報はすべて公共サービス委員会の労働力情報グループに集められ、いくつかの部署と連携して、「State of the Service」というレポートにまとめるために分析され、政府の状況を提示し、将来の目標に向けてフィットする状態にあるかを示す。また、同部署は後述するように全政府機関の職員の雇用・異動・昇進等に関する50年分のデータベースを管理しており、毎年統計速報（APS Statistical Bulletin）⁷⁴を発行し、政府職員の規模や、職位、ジェンダー、その他のダイバーシティに関する属性についての現状を公表している。

(2) 公共サービスにおけるダイバーシティポリシー

オーストラリア公共サービス委員会は、優先事項において「オーストラリアの公共サービスにおける労働力の形成」の項で、「多様性を構築しインクルーシブな職場を促進する」ことを明示し、職場としての政府のダイバーシティ&インクルージョンを推進している。

このための具体的な取組として、オーストラリアの公共部門に関する雇用、昇進、職員への研修等に関して、先住民、ジェンダー平等、障害者に関する3つの戦略及びアクションプランを策定し、職場のダイバーシティ向上に関する取組を行っている。公共サービス委員会は先住民、ジェンダー、障害者に係る政策とその関連情報をウェブページで公開し、他の政府機関と連携できるようにしている。また、省庁調査（Agency Survey）を行い、20人以上の職員がいるすべての政府機関に、ダイバーシティ戦略の進捗について質問し回答を回収、集計している。

現地インタビューより（公共サービス委員会）

- それぞれの到達レベルにはバラつきがあるがそれでいいと考える。すべての政府機関にすべての項目でトップレベルの達成を求めている。ある分野では秀でているが、ある分野では最下位レベルという機関もある。このように政府機関を対象にした追跡調査を始めてもう数年になる。

⁷⁴ <https://www.apsc.gov.au/aps-statistical-bulletin-2016-17>

① 先住民雇用戦略⁷⁵

先住民雇用戦略（APSC employment strategy for Indigenous Australians）は、アボリジニ及びトレス海峡諸島民出身者の雇用促進、キャリア開発、政府機関全体への文化啓発研修などの目的がある。これは3つの戦略及びアクションプランの中で、唯一公共サービス委員会内部だけでなく連邦の公共サービス全体に適用されている。2015年までにオーストラリアの公共サービス従事者の各職位、職務における先住民出身の職員の割合を、オーストラリア国内の労働力年齢の先住民の割合である2.6%に合わせることを目的としている。

先住民出身の大卒者の雇用促進に関して、ほかの政府機関に対して支援を提供している。

これまでに自発的に参加している43の政府機関に対して先住民の大卒者の雇用を推進するプログラムを提供しており、他の省庁がAPSCの政策を反映できるよう覚書の作成を支援している。最近では、先住民向けの中級マネジメントレベルのリクルートメントプログラム、メンタープログラム、他のプログラムとのジョイントプログラムを行っているほか、複数の政府機関からそれぞれの代表が集まりベストプラクティスや最近の取組について情報や経験を共有するとともに、戦略の取り入れ方や問題、課題についてフィードバックを受けるHRインクルージョンフォーラムを行っている。

本戦略についてはインタビュー時に評価を実施中であり、先住民ビジネス専門のコンサルティングファームが行っている。

現地インタビューより（オーストラリア公共サービス委員会）

- 我々は現在、アボリジニ及びトレス海峡諸島民雇用戦略の公式評価を行っているが、先住民ビジネス専門のコンサルティングファームと契約している。
- その契約はうまくいっていると思う。彼らは評価の観点について、我々とは少し異なった見方をする。例えば representation right⁷⁶に関して、（先住民出身者の雇用）目標を達成したかといった（数的な）評価は簡単だが、それよりさらに踏み込む必要がある。先住民出身の職員だけでなく、職場全体にとって、多様な人々がそれぞれ受け入れられていると感じているかどうかが重要だ。先住民チャンピオンや先住民以外のさまざまなグループの意見も聞く。先住民人材を積極的に採用し活用しようとする意識と同様、その人材を維持していく努力も重要だ。意見をデータ化し数種類のHRマトリクスを作成し分析、追跡も行っている。雇用数では代表性を確保できているとしても、それは低い職位だけにとどまっていないか、新たに先住民を雇用しても一定の割合で現職の先住民人材が辞めていないかなど、意見調査のデータから職員の考えや態度を分析し、先住民出身の職員とその他の職員を比較している。HRマトリクスでは、たくさんのグループをフォーカスグループとして分析

⁷⁵ <https://www.apsc.gov.au/apsc-employment-strategy-indigenous-australians>

⁷⁶ 公共サービスへの雇用において、先住民出身者の代表性が確保されているか、ということ。

している。政策がどこまで効果をもたらし、戦略がどのように進展し、次に何にフォーカスすべきか指針を与えてくれる。我々はそのモデルを必要としている。

② ジェンダー平等アクションプラン⁷⁷

ジェンダー平等アクションプラン (Gender Equality Action Plan) は、各省庁において3年間の期間を持って定められているものである。オーストラリア公共サービス委員会内では女性比率70%の目標を設け、2016年度で73%を達成している。目的は部署のトップレベルでのジェンダーバランスの平等化、男性職員のパートタイムやフレキシブルワークへの参加促進、役員レベルでの女性比率50%達成などがあり、また、公共サービス委員会は政府の各部署に対し、戦略を実行するため、イニシアチブの推進、ガイダンス資料の提供、研修などの支援を行う。

現地インタビューより (オーストラリア公共サービス委員会)

- 女性の管理職比率については、我々は毎月職員異動ファイルというものを受け取っていて、例えば今月防衛省で新規採用と退職者があった場合、異動ファイルがここに送られる。これを集めた50年分の職員の雇用情報の大きなデータベースがあり、オーストラリア政府機関に勤務したことがあるすべての職員のジェンダーや、任意で障害の度合い、先住民であるかのステータスを含む情報が含まれ、あとで公共サービスの管理職からサポート職まですべての階層の数字をトラックすることが可能。それに基づいて管理職の男女バランス促進に取り組んでいる。(私の知る限り)他の国と比べても我々が成功しているところだが、特定の2、3の職位レベルにおいてはまだ課題は多い。とはいえ、初めて20の大きな省の次官の男女比が50:50になったことは大きな達成だとだと自負している。

③ 障害アクションプラン 2016-2019⁷⁸

障害アクションプランは、公的部門での障害者雇用促進、啓発、障害者の職員の職場でのインクルージョンのためのマイクロマネジメント手法の開発、障害者の職員の上級職への登用 (公的部門も含む)などを目的としている。以下の項目について、具体的なアクション、責任者、実施機関、成果の測定方法が定められている。

- 障害者の雇用機会の拡大

⁷⁷ <https://www.apsc.gov.au/apsc-gender-equality-action-plan>

⁷⁸ <https://www.apsc.gov.au/aps-disability-employment-strategy-2016-19>

- 障害のある職員の能力開発への投資
- 上級職における障害のある職員数の拡大
- 職場でインクルーシブな文化を醸成する

障害者の雇用拡大については、現在、政府横断的な大卒者向けの共通採用（centralized recruitment）プログラムを2年間の試行を行っている。今年はその2年目で、まだ規模は小さいが、10数機関が参加している。また、2018年はもう1つ行っている試行プログラムの1年目でもあり、それはネクストステップという名前で、障害者のトレーニングを目的としている。現在採用プロセスにあり、4~6の政府機関が参加している。障害者のために適切な調整、実態に即した補助をした上で、大学生に仕事や研修生のポストを提供している。

5. ニュージーランドにおける施策・取組及び評価の状況

(1) 民族的多様性の背景⁷⁹

1840年代から第2次世界大戦終結までは、白人以外の各エスニックコミュニティの格差が激しかった時代であった。マオリ（8世紀頃に到達したポリネシア系先住民）はイギリス人入植者がもたらした疫病により、1890年代までに人口が激減し、ニュージーランドの多数派住民であったものの、イギリス人の入植による土地収奪によって貧困に陥った。一方で参政権は与えられ、1867年には議席も獲得している。1989年には老齢年金受給資格を得るが、受給額は非マオリ（ヨーロッパ系）の3分の2にとどまっていた。

アジア人は1860年代のゴールドラッシュに伴い中国人、第1次世界大戦前後にインド人が多数流入した。1881年から中国人は人頭税の対象となり、帰化も認められなかった。中国人、インド人とも1898年から1936年まで老齢年金受給資格がなかった。

アイルランド人はヨーロッパ系であってもカトリック教徒が中心だったため、移民の募集時や雇用において差別を受けた。地位の高い職業に就く者は少なく、他のイギリス等ヨーロッパ系移民より囚人が多かった。

1945年以降、マオリが就労のため都市部に移住するケースが増加する。また1950年代から太平洋諸島系の人々に労働者としてニュージーランドへの移住が奨励されるも、1970年代には不法滞在に問われるようになった。1980年代半ば以降、主にアジアから大量に移民が流入した。

現在でも、マオリの平均収入は非マオリ人口の78.9%にとどまり、マオリ、太平洋諸島系の人々に失業が多い傾向にある。ヨーロッパ系、アジア系住民と比較すると手作業の仕事についていることが多く、専門職は少ない傾向にある。また15歳以上のマオリの3分の1が無学歴で、マオリのうち学士号を有するのは6%、太平洋諸島系では2%である。

マオリ、太平洋諸島系の人々は、他のグループと比較すると持ち家率が低く、ひしめき合って生活している傾向も高い。他グループより健康状態も思わしくなく、死亡率が高い。さらにマオリの刑務所収監率は非常に高い。彼らが経験してきた不平等が原因となっていると見られる。

しかし、1990年代半ば以降、マオリ、太平洋諸島系とも寿命、収入、教育水準は急速に改善している。2017年の総選挙では、1996年と比較してマオリ（27議席）、太平洋諸島系（7議席）、アジア系（7議席）を自認する議員が大幅に議席を伸ばした（マオリ13%→23%、太平洋諸島系3%→6%、アジア系1%→6%）。

2036年までにマオリ、太平洋諸島系、アジア系民族が人口の50%を突破する見込みとされ、民族的多様性の拡大により、大都市はよりコスモポリス化している。21世紀初頭から、複数の民族起源やアイデンティティを公にする（当局の書類などに記載する）ニュージーランド人が増えるなど、人々の意識にも変化が見られる。国際結婚やパートナーシッ

⁷⁹ Te Ara – The Encyclopedia of New Zealand : <https://teara.govt.nz/en/ethnic-inequalities>

プ、ダイバーシティに富んだ職場環境、多様な家族、教会、任意団体の活動など、民族の境界を壊す動きも多く見られ、先住民や移民マイノリティへの認知も高まっている。

(2) ジェンダー

先住民マオリの女性は、本来、自分の部族の中でさまざまな発言権や土地の相続権などの力を持っていたが、ヨーロッパ人の入植者はこれを軽視し、男性としか交渉を行わなかった。ニュージーランドの植民地化によってマオリの女性の力は損なわれた

19世紀半ばから後半にかけて、入植者が性差や女性の位置付けについての概念を持ち込み、それに基づいて法律、所有権、教育、雇用などが形成された。男女間の不平等によって女性の法的権利や家庭における役割、政治、経済などに関する姿勢や実践に制限が生じた。女性に課せられる制限に対する異議もあったが、19世紀以降、女性は妻、母、主婦としての役割、男性は妻や子を経済的に養い、公的な場面では家族を代表することが期待された。女性の権利をめぐるのは19世紀後半、1970年代、1980年代にフェミニズムが勃興したが、現在でも一定の差別は存在する。

結婚と家族については、19世紀半ばの夫婦は法的に夫が統制する単位とされ、妻の財産や金銭は夫に帰属した一方、妻は夫の財物や所得に対し一切の権利を有していなかった。結婚が不当なものでも妻が夫と離婚することは困難で、婚姻内の強姦は1985年まで罪に問われなかった。

1893年、ニュージーランドは世界で初めて女性に参政権を付与し、1919年には被選挙権が与えられた。1980年代までは女性国会議員は非常に少数だったが、1997年には初の女性首相が誕生した。

賃金労働の面では、19世紀の女性は多くの職業から排除され、賃金も男性の約半分とはるかに低かった。長きにわたり、男性と同じ職務であっても女性の方が低賃金だったが、公共部門では1960年、民間部門では1972年に是正された。ただし、現在でも高収入の役職は男性が占めていることが多い。

2017年時点での労働力における女性の状況は、有給雇用における女性の平均年収が3万7,958NZドル、賃金におけるジェンダーギャップは9.4%となっている。生産年齢の女性の就労率は女性全体で63%、マオリ女性では59.3%、太平洋諸島系女性では55.3%となっている。女性が就労している主な業種は医療・社会扶助、専門家、科学、技術、行政、支援サービス、教育、訓練などと幅広い。一方、未活用率は女性全体で15.6%、マオリ女性26%、太平洋諸島系女性24.1%となっており、失業率は女性全体では4.9%、マオリ女性11.1%、太平洋諸島系女性10.4%である。ICT関係業務に就く女性は約2万人（ニュージーランド全体の男女合計は約10万人）で、働く女性の28.5%（35万2,700人）が子供を持っている。

(3) 今日の状況

2013年のセンサスによると、ニュージーランドには世界の国の数を上回る200以上の民族が住んでおり⁸⁰、人口の74%を占めるヨーロッパ系のほか、先住民のマオリが人口の15%、アジア系が12%、太平洋諸島系が7%、中東系1%を占めている⁸¹。中でも、非常に多くの移民がいるオークランドは、世界で最も民族的に多様な都市の1つである⁸²。

現在、ニュージーランドにおけるダイバーシティの概念は、民族のみにとどまらずジェンダー、年齢、障害、性的指向、教育、出身国、宗教といった領域で、ニュージーランドに住むすべての人の経験、文化、考え方、生活様式に及んでいる⁸³。2018年に実施されたセンサスでは、性的指向に関する調査項目が新設されており、2019年に発表される結果が注目されている⁸⁴。

⁸⁰ <http://ethniccommunities.govt.nz/story/intercultural-capability>

⁸¹ <https://www.stats.govt.nz/infographics/major-ethnic-groups-in-new-zealand>
マオリ以外は「(ヨーロッパ、アジア、太平洋諸島系、中東のそれぞれについて) 少なくとも1民族」として数えられている。「民族」として換算しているため、合計は100%を超えている。

⁸² <http://www.ssc.govt.nz/sites/all/files/HRCReport-2015.pdf>

⁸³ <http://www.ssc.govt.nz/diversity-and-inclusion>

⁸⁴ ニュージーランドのセンサスは1851年以来5年ごとに実施されている。現在公表されている最新の結果は2013年に実施されたセンサスのものである。

<https://www.stats.govt.nz/topics/census?url=/census.aspx>

5.2. ダイバーシティ推進の基本法等上位施策

ニュージーランドでは包括的差別禁止法、平等法に相当するものはないが、個人の権利を規定する以下の法律は、幅広い分野及び多様な差別禁止事項をカバーしている。

ニュージーランドのすべての人々が国連条約に沿って公平かつ平等に扱われるようにすることを目的とするとともに、人種的平等と文化的多様性を促進する人権委員会の役割を明示している⁸⁵。

(1) 1990年権利章典法

権利章典法（New Zealand Bill of Rights Act 1990⁸⁶）は、性別、婚姻の有無、宗教上の信条、倫理上の信条、色、人種、民族、出身国、政治的意見、年齢、障害、性的指向、雇用状態、家庭状況による差別からの自由を保障する。また、個人が帰属する民族的、宗教的、言語的マイノリティの文化、言語、宗教を享受、実践する権利を保障している。

(2) 1993年人権法

人権法（Human Rights Act 1993⁸⁷）は、セクシャルハラスメント、人種嫌がらせ、人種差別など、違法となる差別とその適用除外を定めており、政府機関、企業、団体がサービスを提供する際や、影響を及ぼす決定を下す際に適用される（私的な個人間の行動は法律の適用外）⁸⁸。

1993年人権法が適用される生活領域は、政府機関・公共部門機関の対応、雇用、公共の場所・車両・施設へのアクセス、財とサービスの提供、土地・住宅・宿泊施設の提供、教育へのアクセスとされている。

これらに関して、性別、婚姻形態（独身、既婚、シビル・ユニオン、同棲状態の別など）宗教または倫理上の信条、肌の色・人種・民族・出身国（国籍や市民権を含む）、障害（身体障害または機能障害、身体疾患、精神疾患、知的または心理障害または機能障害など）、年齢（16歳に達してから適用）、政治的意見（政治的意見の欠如を含む）、雇用状態（失業、1964年社会保障法や2001年障害予防、リハビリ、補償法に基づく給付金の受給を含む）、家庭状況（子供や他の扶養家族の保護者か、特定の人物との関係にあるかどうかなど）、性的指向（異性愛者、ホモセクシャル、レズビアン、バイセクシャルの別など）による差別は違法となる。

⁸⁵ <http://www.cab.org.nz/vat/gl/roi/Pages/DiscriminationandHumanRights.aspx#2>

⁸⁶ http://www.legislation.govt.nz/act/public/1990/0109/latest/resultsin.aspx?search=sw_096be8ed80b62589_Discrimination_25_se&p=1
<http://www.cab.org.nz/vat/gl/roi/Pages/TheBillofRightsAct.aspx>

⁸⁷ http://www.legislation.govt.nz/act/public/1993/0082/latest/DLM304212.html?search=ts_act_human+rights_resel&p=1&sr=1

⁸⁸ <http://www.cab.org.nz/vat/gl/roi/Pages/DiscriminationandHumanRights.aspx#2>
http://www.legislation.govt.nz/act/public/1993/0082/latest/whole.html?search=sw_096be8ed81683ca8_diversity_25_se&p=1#DLM304457

1993年人権法に基づき人権委員会が設置されている。委員会は法務省の財源で運営されているが、ニュージーランド政府内で独自の意思決定力を持つクラウンエンティティ（政府認可法人）として、以下の業務を行っている。

- 人権に関する苦情の解決
- ニュージーランド人権行動計画の実施とモニタリングの支援
- 人権の教育、擁護、促進
- ニュージーランドの法律と国際人権関係法令の遵守に関するモニタリングと報告
- 1993年人権法に基づき違法となる差別（法律の項で後述）に対する不服申立てへの対応と解決
- 法的代理や諸手続きの実施。

人権委員会でよく受ける問い合わせとして、障害や信条（どこまで従業員に聞いてよいのか）、年齢による差別、学校でのいじめや嫌がらせ、障害を持つ大人の家族への対応、クラブなど団体の会員資格、冠婚葬祭、移民と人権、就職活動、言語、民族衣装、収監者の権利、喫煙と人権などが挙げられている⁸⁹。

NZ Diversity Action Programme として、ダイバーシティ（特に文化的多様性）のための取組を行っている（各人種・民族の祝日のプロモーション、教育、対話、出版の補助など）。

⁸⁹ <https://www.hrc.co.nz/enquiries-and-complaints/faqs/>

5.3. 推進体制の特徴

ニュージーランドでは、個別のダイバーシティに関する政策は、主管する官庁が戦略を策定し、関連する政策を行う省庁からの達成状況を取りまとめ、数年ごとに全体の報告書を策定している。

また、それとは別に全省庁が行う業績評価は国家サービス委員会（State Service Commission）が中心となって推進しており、政府職員のダイバーシティ&インクルージョン施策も担当している。

(1) 社会開発省障害者局

社会開発省障害者局⁹⁰（Office for Disability Issues, Ministry of Social Development）は、障害者関連事項における政府内の中心機関⁹¹である。ニュージーランド障害者戦略（New Zealand Disability Strategy）を策定し、障害者に関連する施策を行っている政府機関に対し、8つのアウトカム（教育、雇用と経済的保障、健康と福祉、権利保護と正義、アクセシビリティ、尊厳ある態度、障害者自身による選択と管理、障害者団体等のリーダーシップ）を示している。これらは目指すべきゴール、及びそのためのアクションプラン、進捗状況の測定について言及しており、現在の戦略は2016年から2026年を対象としている。アクションプランは4～5年ごとに更新される。進捗状況の測定については、フレームワークは現在開発中とウェブサイトには記載されているが、目標と指標、情報の出典、情報の収集頻度、情報の収集者、適切なデータがない場合の代替データなどが盛り込まれている。

毎年の進捗状況は、障害問題担当大臣が国会に報告し、2026年の同戦略の最終評価報告に向けた改善に用いられる。

障害者局はそのほか以下の業務を行っている。

- 「国連障害者の権利条約」の実施に関する支援、調整、報告
- 障害者関連事項に関する政府機関への助言
- 障害者にとって重要な事項に関するアイデアの共有と理解の育成
- 障害者セクターと政府機関の間の効果的な業務関係の促進
- ニュージーランド手話委員会及び基金への事務局としての支援の提供

(2) 社会開発省シニア局⁹²

社会開発省シニア局⁹³（Office for Senior Citizens, Ministry of Social Development）は、高齢者に関する政策を管轄する。2001 New Zealand Positive Ageing strategy を策定し、各省庁にそれに沿った政策の計画・年次報告を義務付け、2014年に最終報告を行っている。

⁹⁰ <http://www.odi.govt.nz/>

⁹¹ <https://www.odi.govt.nz/about-us/home/>

⁹² <http://www.odi.govt.nz/>

(3) 女性省

女性省 (Ministry for Women)⁹⁴は、主にニュージーランドの女性に関するアウトカムの向上を達成するための助言を行う。このために、各省庁及び市民団体・非政府組織、民間のステークホルダー等との連携、調査・統計等の情報提供を行っている。

戦略的アウトカム：

- 女性や少女の貢献の価値の確保
- すべての女性や少女の金銭的な安全が保障され、完全な参加と繁栄の確保
- すべての女性と少女のあらゆる形態の暴力や嫌がらせからの自由の確保

責務：

- ニュージーランドの女性に関するアウトカムの改善に関する政策助言
- 女性の地位に関するニュージーランドの国際報告義務の管理
- 国家部門の委員会への任命に適した女性候補者の提供
- 女性相への支援サービスへの提供

これらのアウトカムの達成状況については毎年議会に報告されており、2018年6月30日に終了する年度の報告書、及び今後4年間の戦略「Statement of intent: Our approach 2018-2022」が2018年10月18日に公開された⁹⁵。

現在、各省庁の政策においてジェンダーに関する内容を盛り込むための「Gender Analysis Tool」を作成中であり、2019年に公開される予定である⁹⁶。

(4) 内務省エスニックコミュニティ局

エスニックコミュニティ局 (Office for Ethnic Communities, Department of Internal Affairs) はニュージーランドのエスニック・ダイバーシティに関する政策助言を担う。ここで対象となる「エスニックコミュニティ」とは、移民、難民、長期入植者、ニュージーランドで出生しているが、自分の民族をアジア、ヨーロッパ、中東、ラテンアメリカ、アフリカと特定している人々を指す。

「エスニックコミュニティ局に関する戦略的指示及び意図 (Strategic Direction and Intent for the Office of Ethnic Communities 2016 - 2020⁹⁷)」において、同局の焦点領域、取組内容及びビジョン、効果測定指標等について明記している。そのほかにも、公共部門・民間部門におけるエスニック・ダイバーシティの活用に関するガイドライン等も提供している。

⁹⁴ <http://women.govt.nz/>

⁹⁵ http://women.govt.nz/sites/public_files/Statement%20of%20Intent%202018%20Ministry%20for%20Women.pdf

⁹⁶ 当初は2018年12月に公開される予定であったが、延期されたと見られる。本ツールの提供までの参考資料として、European Institute for Gender Equality による Gender Impact Assessment の活用を推奨している。
<http://women.govt.nz/about/our-work>

⁹⁷ <http://ethniccommunities.govt.nz/story/flourishing-ethnic-diversity-thriving-new-zealand>

(5) 統計局

統計局 (Stats NZ) は 2018 年度に行われたセンサスに関するレビューを現在行っている⁹⁸。そのなか中で、「マオリ、太平洋諸島系、障害者、LGBTQ+コミュニティ、社会経済的に劣悪な地域に住む人々、僻地のコミュニティ、若者、高齢者」に関して、センサスにより効果的にその状況を把握できるようセンサスが設計されていたか、また実施されていたかについて検討することとしている。これらはエビデンスに基づく政策立案を推進するためであるとされている。

⁹⁸ <https://www.stats.govt.nz/reports/terms-of-reference-for-an-independent-review-of-the-2018-census>

5.4. 行政分野（個別政策）としてのダイバーシティ推進施策及び評価の実施状況

(1) 業績改善フレームワーク

① 概要

国家サービス委員会（State Service Commission）、財務省（The Treasury）、首相内閣省が全省庁に対して義務付ける業績改善フレームワーク（Performance Improvement Framework、PIF）⁹⁹は、各政府機関のシニアリーダー向けに、その部署内及び分野横断的に業績改善を行うことを助けるもので、2009年に導入され、各部署で4年ごとに行われる。

その目的は、「この部署・部門・システムから、ニュージーランドは中期的にどのような貢献を求めているか」（“what is the contribution New Zealand needs from this agency (or sector or system) in the medium term?”）という基本的なクエスチョンに端的に示されている。これによって現状と将来的に望ましい行政能力と業績の間のギャップを認識し、その改善点を探るものとされる。

② 報告内容

報告は組織運営（リーダーシップとディレクション、受益者と国民のためのデリバリー、（部署内外との）関係、人材開発、資金・リソースマネジメントの5つの要素（element）から成る）に関する規定の質問項目に答え、それらによって各部署の「コアビジネス」の実施状況、政府全体のプライオリティへの適合性を検証し、4年後に最高の状態に達するための課題を明らかにする。

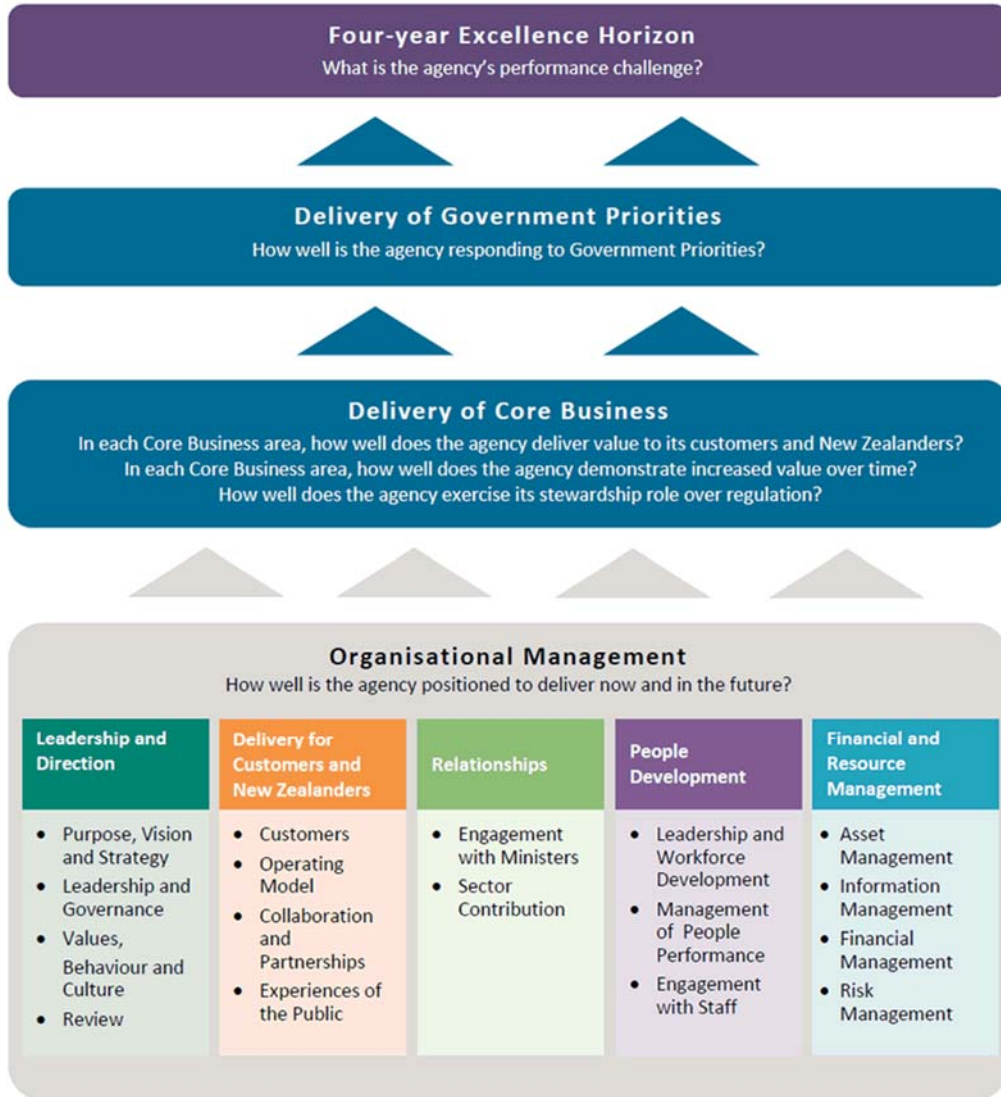
規定の質問項目は30あり、それらの詳細は以下の通りである。質問項目26に、当該部署の職員のダイバーシティに関する内容がある。これらの質問項目の達成度についてはそれぞれパフォーマンス評価（Performance Rating）が付され、緑（Well Placed）、黄色（Needing Development）、赤（Weak）の印によって達成度が示されている。

各省庁は最も早いもので2010年から業績改善フレームワークに基づくレビューを行っており、その間隔は3～7年である。数年後にフォローアップレビューを行っているものもある。

⁹⁹ <http://www.ssc.govt.nz/performance-improvement-framework>

図表 17 業績改善フレームワークの概要

http://www.ssc.govt.nz/sites/all/files/pif-core-guide-1-dec2015_0.pdf



図表 18 業績改善フレームワークの質問項目

http://www.ssc.govt.nz/sites/all/files/pif-core-guide-1-dec2015_0.pdf

Lead Questions

Four-year Excellence Horizon		
What is the agency's performance challenge?		
Results		
Critical area	Lead Questions	
Government Priorities	1. How well is the agency responding to Government Priorities?	
Core Business	2. In each Core Business area, how well does the agency deliver value to its customers and New Zealanders?	
	3. In each Core Business area, how well does the agency demonstrate increased value over time?	
	4. How well does the agency exercise its stewardship role over regulation?	
Organisational Management		
Critical area	Element	Lead Questions
Leadership and Direction	Purpose, Vision and Strategy	5. How well do the staff and stakeholders understand the agency's purpose, vision and strategy? 6. How well does the agency consider and plan for possible changes in its purpose or role in the foreseeable future?
	Leadership and Governance	7. How well does the senior team provide collective leadership and direction to the agency and how well does it implement change? 8. How effectively does the Board lead the Crown entity? (For Crown entities only)
	Values, Behaviour and Culture	9. How well does the agency develop and promote the organisational values, behaviours and culture it needs to support its strategic direction and ensure customer value?
	Review	10. How well does the agency encourage and use evaluative activity?
Delivery for Customers and New Zealanders	Customers	11. How well does the agency understand who its customers are and their short- and longer-term needs and impact? 12. How clear is the agency's value proposition (the 'what')?
	Operating Model	13. How well does the agency's operating model (the 'how') support delivery of Government Priorities and Core Business? 14. How well does the agency evaluate service delivery options?
	Collaboration and Partnerships	15. How well does the agency generate common ownership and genuine collaboration on strategy and service delivery with partners and providers? 16. How well do the agency and its strategic partners integrate services to deliver value to customers?
	Experiences of the Public	17. How well does the agency employ service design, continuous improvement and innovation to ensure outstanding customer experiences? 18. How well does the agency continuously seek to understand customers' and New Zealanders' satisfaction and take action accordingly?
Relationships	Engagement with Ministers	19. How well does the agency provide advice and services to Ministers?
	Sector Contribution	20. How effectively does the agency contribute to improvements in public sector performance?
People Development	Leadership and Workforce Development	21. How well does the agency develop its workforce (including its leadership)? 22. How well does the agency anticipate and respond to future capacity and capability requirements?
	Management of People Performance	23. How well does the agency encourage high performance and continuous improvement amongst its workforce? 24. How well does the agency deal with poor or inadequate performance?
	Engagement with Staff	25. How well does the agency manage its employee relations? 26. How well does the agency develop and maintain a diverse, highly committed and engaged workforce?
Financial and Resource Management	Asset Management	27. How well does the agency manage agency and Crown assets, and the agency's balance sheet, to support service delivery and drive performance improvement?
	Information Management	28. How well does the agency manage and use information as a strategic asset?
	Financial Management	29. How well does the agency plan, direct and control financial resources to drive efficient and effective output delivery?
	Risk Management	30. How well does the agency identify and manage agency and Crown risk?

5.5. 行政サービスの提供方法の評価（ダイバーシティ推進施策）の実施状況

(1) ニュージーランド政府部門における人事能力レポート

ニュージーランド政府部門における人事能力レポート（Human Resource Capability in the New Zealand State Sector）は、政府機関職員の概況に関する報告書で、最新版は2016年に公表されている¹⁰⁰。

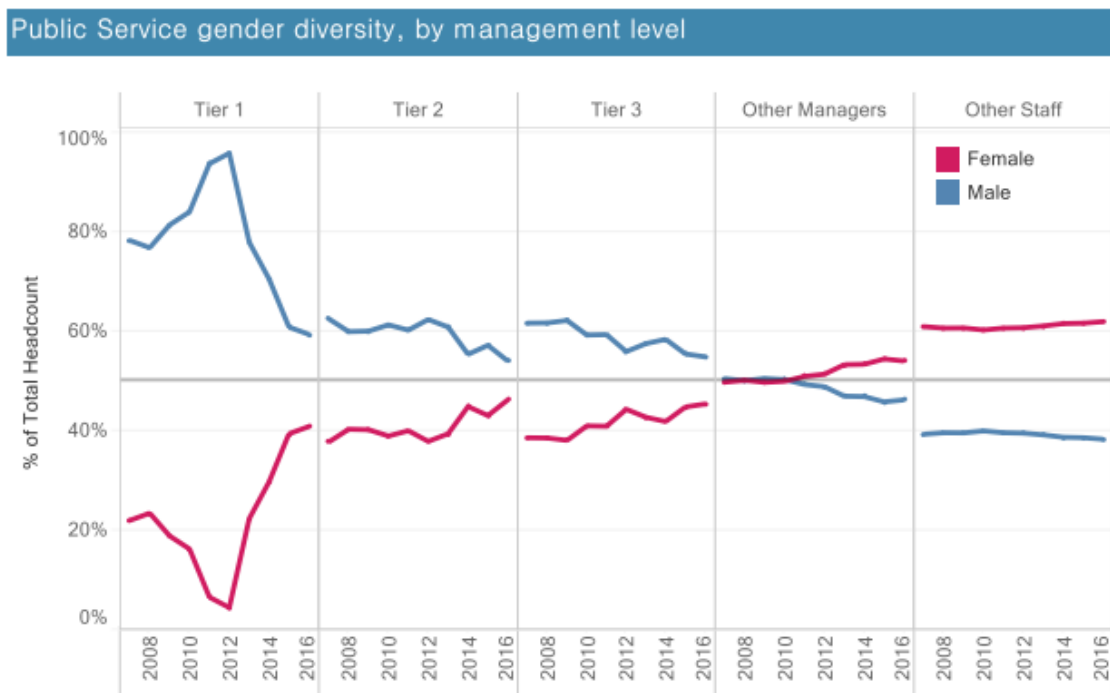
公共サービス機関（大半の中央省庁）におけるダイバーシティ及びインクルージョンについて以下の項目を報告している。

- 男女就労率

独自調査に基づき、職位別の男女比を明らかにしている。女性の就労率は上昇を続けている（2000年：56.2%→2016年：60.7%）。上級管理職の比率（3階層の平均）も上昇（2007年：37.8%→2016年：45.2%）。2021年には50%突破が見込まれる。

図表 19 政府部門における職位別の男女比

https://www.ssc.govt.nz/sites/all/files/HRCReport-2016_0.pdf



Source: SSC - HRC Survey

- 高齢化

職種別に、55歳以上の職員の割合を示している。それによると、55歳以上の職員の割合は2000年に10.3%であったものが、2016年には23.8%になっている。同時期にニュージー

¹⁰⁰ https://www.ssc.govt.nz/sites/all/files/HRCReport-2016_0.pdf

ランド全体の労働力人口に占める 55 歳以上の割合も 12%から 22%となっており、こうした傾向と一致している。

- エスニック・ダイバーシティ

高齢化と同様、ニュージーランド全体のエスニック・ダイバーシティの増大を反映して、政府職員に占めるエスニック・マイノリティの割合もわずかずつながら増加してきている。労働力全体に占めるマオリの割合は 12.7%であるのに対し、ニュージーランド政府職員では 2016 年に 16.1%となっている。またアジア系は全体で 8.9%であるが、オークランドなどの大都市圏では 19.5%に達している。これらに対し、ヨーロッパ系の職員は 2011 年の 72.5%から 2016 年には 70.5%に漸減している。ただし、管理職や政策分析の職種ではヨーロッパ系が非常に多い (**Over-represented**) とされ、マオリや太平洋諸島系は監察、規制担当職や社会、保健、教育の職種に多く、アジア系は ICT 専門職や技官に多いなど、職種ごとの人種の偏りが指摘されている。

- 男女間による給与格差

2000 年に 18.6%であった給与格差は、2016 年には 13.5%となっており、過去最小となった。この要因は複雑ではあるが、公共サービス全体の中で最も大きな職種である ICT 専門職、社会、保健、教育職において女性職員及び管理職の割合が増大したことが挙げられている。

6. 結論

(1) ダイバーシティを政策・行政施策に取り入れることの位置付け

3 カ国はいずれも、ダイバーシティを国力の源泉として捉え、政府のリーダーシップのもと、あらゆる政策に取り入れることが明確化されている。例えば、カナダの現政権の発足時の「ダイバーシティはカナダの強みである (Diversity is Canada's Strength)」という言葉に端的に表れている。また、全省庁における政策・プログラムにおいて言語・文化的多様性による障壁を取り除くよう求めているオーストラリアの多文化主義政策は非常に包括的なものである。

カナダやオーストラリアでは、政策の説明責任の一環として、政策のPDCA サイクルにダイバーシティに関する検証・説明事項が評価全体の枠組みに組み込まれている。これにより、政府のリソースの配分が場当たりのあるいは特定の属性のみに閉じたものにならないよう強く配慮されていることがうかがえる。

(2) 各省庁の役割分担

こうした取組は非常に広汎なものであり、評価を主管する部署単独でコンセプトの策定や制度の設計、全省庁への実装支援、指導、監督のすべてを行うことは難しいであろう。これについてカナダでは、国家財政委員会事務局が評価全体を指導し、女性・ジェンダー平等省がGBA+の各省での実装を支援し、統計局が分析に必要な必要なデータを使いやすくまとめる、と3者が分担することで効果的に実施していることが参考になる。

また、オーストラリアの多文化主義政策やニュージーランドのジェンダー、高齢者、障害者などの特定の対象に向けた政策に見られるように、特定の属性を対象とした政策を主管するそれぞれの部局が政府全体の戦略策定・国際条約等への対応・政策助言・ガイドライン提供等を行い、各省庁はそれに沿ったアクションプラン策定・年次報告を行い、最終的に主管部局が政策全体の評価・報告を行うという役割分担を行うことで、全体の目的の統一、効果的な評価を可能にしている。

さらに、政策の立案と評価の根拠となる統計データを主管する統計局の役割は強調されるべきであろう。カナダ、ニュージーランドでは、センサスをはじめとする政府が行う統計の項目そのものがさまざまなタイプのダイバーシティについて国民の実態を把握できるよう設計・見直しが進められている。また、省庁間で共通してベンチマーク化することが可能となるよう、できる限り同じ基準が用いられることで、各省庁は独自に統計を作成する負担を減らすことができる一方、データの一貫性も確保されるよう配慮されている。統計データはすべての政策においてダイバーシティの進展を測る最も重要な指標となるため、統計手法の洗練、統一化は非常に重要である。

(3) 政府そのものの多様性確保

今回調査を行った3カ国では、それぞれ政府全体の人事管理を担う部署が、政府職員のジェンダー、障害、民族的背景、年齢等の属性に基づいて、雇用数、職位別の人数、給与格差などさまざまな側面について実態を明らかにする取組が見られた。カナダではセンサスの数値をベンチマークとし、オーストラリアやニュージーランドでは政府職員全体に対する大規模調査を行っている。ともすると女性や障害者、移民の背景を持つ人々等を雇用や昇進で配慮することは、そうでない人々に対する「逆差別」と捉えられかねないが、その根拠として国内一般の状況を対置し、またチャンピオンネットワークのような各属性の人々の実際の声をすくい上げる仕組みも併わせて整備することで、特殊な人への特別な配慮としてではなく、誰もが他人事ではないと認識できるように意図されている。

また、こうした取組を通じてダイバーシティを政府職員の職場文化として定着させることは、政策効果の永続性にも関わっている。カナダ、オーストラリアでの現地調査では、いずれも「選挙で政党が変わったら、こうした状況が変化することはありえる」という声が聞かれた。しかし、「身に付いていなければ、政策が変わると変化も後退してしまう。行動 (behavior) だけではなく態度 (attitude) を変えることが大事だ」という意見があったように、こうした価値観が重要であると政府職員に意識付けることができているならば、政権が替わっても影響は抑えられるだろう。特定の対象に対する配慮を求める行動を起こすだけでなく、職員の態度・考え方に働きかけるような、認識の向上及び教育・研修が必要である。その際には、ここで述べたようにセンサスをベンチマークとした定量的根拠や、チャンピオンネットワークのような定性的な意見をすくい上げる施策が必要であろう。

(4) わが国における課題と示唆：ダイバーシティ政策・施策への評価・監視の必要性

今回の調査対象となった3カ国と比べ、我が国におけるダイバーシティに関する政策そのものは脆弱であり、ダイバーシティを国力の源泉としてとら捉え、政府のリーダーシップのもと、あらゆる政策に取り入れる、というところまでコンセンサスが得られていないと考えられる。

一方で、LGBTに代表される性的マイノリティへの差別を無くすため、男女雇用機会均等法に基づく改正セクハラ指針の施行（厚生労働省）¹⁰¹、いじめ防止対策推進法に基づく基本方針の改定（文部科学省）¹⁰²、セクシュアルハラスメントの防止等を規定する人事院規則の運用通知の改正¹⁰³等、各府省の施策の見直しが進められ、新たな動きが見られるようになってきた。

これらの動きがより適切にかつ効果的に取り組まれるよう、常時確認していく仕組みも今後整備していく必要があると考えられる。

¹⁰¹ <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000133451.pdf>

¹⁰² http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/seitoshidou/1400142.htm

¹⁰³ <https://www.jinji.go.jp/sekuhara/kisoku.pdf>

各府省が実施するダイバーシティに直接的に関連する政策・施策そのものに関しては、各府省が実施する政策評価の中で評価を実施していけば良いが、そのようなケースはむしろレアケースである。特にダイバーシティ政策を所管する府省は一義的には内閣府だと考えられるが、テーマによって異なり、上記のように各府省が、特定の政策・施策の一部分にダイバーシティに関連する要素を取り入れていくような対策・対応がほとんどである。従って、政府におけるダイバーシティの取組状況やその成果・効果を体系的に把握する仕組みが必要となる。

これらに関しては、将来的には内閣府の男女共同参画局を改組し、ダイバーシティ政策を一元的に所管する部門を創設する等の取組が有効だと考えられるが、それらが存在しない現時点においては行政評価局が実施する総合性確保評価により実態把握を行い、また改善すべき事項や支障事例については見直しを行う等し、政府全体として効果的な取組がおこなれるよう展開していくことが期待される。

また、出入国管理法改正により、新たな在留資格「特定技能」が創設され、多くの外国人労働者を受け入れることになることが予想されるなど、我が国におけるダイバーシティ政策も新たな局面を迎えることが予想される。

これらについては、新設された入国管理庁等において出入国数やどのような産業に従事したのか、等の統計調査を実施し、動向を把握していくことが必要である。また、法改正前から技能実習生への劣悪な処遇や、失踪等の問題は数多く指摘されてきたところであり、受け入れ外国人の増大により、更に悪化する可能性も懸念される。

これらについては、入国管理庁や厚生労働省、経済産業省等の各府省で対策が講じられることとなると考えられるが、行政評価局調査の実施等で実態を把握したり、課題や支障事例に対して対策を勧告することも検討することが必要である。

また、行政評価局が全国に配置する管区行政評価局等での常時監視等も駆使し、実態を把握すると共に、政策上の瑕疵や課題が明らかとなった場合には各府省に勧告する等の取組も今後必要になるのではないかと考えられる。