



2015年公的生活における  
ジェンダー平等に関するOECD理事会勧告

**2015 年公的生活における  
ジェンダー平等に関する  
OECD 理事会勧告**

本書に掲載する文書及び地図は、あらゆる領土の地位や主権を、国際的な協会設定や境界を、また、あらゆる領土や都市、地域の名称を害するものではない。

本書の引用情報:

OECD (2016), 2015 OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life, OECD Publishing, Paris.

<http://dx.doi.org/10.1787/9789264252820-en>

ISBN 978-92-64-25282-0 (PDF)

イスラエルの都市データは、イスラエル政府関係当局により、その責任の下で提供されている。*OECD*における当該データの使用は、ゴラン高原、東エルサレム、およびヨルダン川西岸地区のイスラエル入植地の国際法上の地位を害するものではない。

**Photo credits:** Cover © Jeffrey Fisher.

Corrigenda to OECD publications may be found on line at: [www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm](http://www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm).

© OECD 2016

You can copy, download or print OECD content for your own use, and you can include excerpts from OECD publications, databases and multimedia products in your own documents, presentations, blogs, websites and teaching materials, provided that suitable acknowledgement of OECD as source and copyright owner is given. All requests for public or commercial use and translation rights should be submitted to [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org). Requests for permission to photocopy portions of this material for public or commercial use shall be addressed directly to the Copyright Clearance Center (CCC) at [info@copyright.com](mailto:info@copyright.com) or the Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) at [contact@cfcopies.com](mailto:contact@cfcopies.com).



## 事務総長による前文

ジェンダー平等は包摂的成長の根本理念であるとの認識が世界各地で高まっている。ジェンダーバランスの取れたリーダーシップやジェンダーに配慮した政策決定によって、成長の便益が等しく共有されることが確保しやすくなる。女性が意思決定や課題設定に十分参画していることは、優先順位や社会の全員のニーズが適切に考慮されるために重要である。公的機関に対する市民のより大きな信頼を生み出すことに貢献する。

政府はジェンダー平等に向けた取り組みをより多く推進しているものの、進捗の速度は遅く、国や政府の段階によって異なる。多くのOECD加盟国では、女性の参画は中級又は上級管理職において進んでいる。しかし、組織内で上位の地位になるにつれ男女間格差は拡大している。意思決定やリーダーシップをとる地位については、女性は男性に遅れをとる一方、男性は看護師のような介護職においては数が少ない。ジェンダーに対する配慮は社会部門の取り組みにおいて定着しているものの、交通、都市インフラ、エネルギー等の部門では目標はほとんど明確化されていない。政府は包摂的でジェンダーに配慮した公共政策を立案し、ジェンダー平等の取り組みが効果的に実施されることを確保する際に、引き続き課題に直面する。これらの格差が存続していることは社会全体の暮らしやすさを損なうのみならず、全ての人々に裨益する経済成長を達成する機会を逸失していることを意味する。成功に導くためには、政府には効果的なガバナンスのメカニズムと、ジェンダー平等のための取り組みを効果的に実施することを確保する公的機関の適切な能力が必要である。

OECDジェンダー・イニシアティブの枠組みのなかで、公的生活におけるジェンダー平等に関するOECD勧告は先駆的なものであり、政策効果を確保するための実施体制に重点を置くことにより、2013年OECD教育、雇用及び起業におけるジェンダー平等に関する勧告を補完する。本2015年勧告は、政府全体でのジェンダー平等のための改革、ジェンダーに関する取り組みの説明責任及び持続可能性を確保するための適切なメカニズム並びに包摂的な政策決定を情報提供するための手法や証拠を促進する。またジェンダー平等に関する暗黙及び明示の障壁を除外することにより、「社会全体」による取り組みを促進する。

本勧告は、政府のみならず、議会及び司法に対しても、ジェンダー平等かつジェンダー主流化の取り組みを効果的に実施することや、様々な経歴の男女が公的リーダーシップに等しくアクセスできるよう改善するため、明確で、適時かつ行動可能なガイドラインを提供するという点で唯一のものである。

この新しいOECD勧告は、OECD公共ガバナンス委員会において雇用労働社会問題委員会との協力により、包摂的成長イニシアティブの重要な一部として検討された。本勧告は、2014年の報告書「OECD加盟国における女性、政府及び政策決定：包摂的成長のための多様性の促進」をはじめ、公共ガバナンス委員会により構築された広範囲にわたる専門知識に基づく。

本勧告は、OECDの各委員会、政府職員、議員、司法、専門家、及び市民社会組織の代表等を通じた世界各国の利害関係者との協議を経て作成された。本勧告は、包摂的成長を達成するためにジェンダー平等を促進しようという加盟国の政治的意思を表明したものである。私

は、遵守国がこの新しい勧告を積極的に活用し、より公平な社会を実現し、包摂的な経済成長を促進するために勧告を実施することを奨励する。



OECD事務総長 アンヘル・グ

## 2015年公的生活におけるジェンダー平等に関するOECD理事会勧告

理事会は、

1960年12月14日の経済協力開発機構条約第5b)条に鑑み;

本勧告が基盤とし補完を目指した教育、雇用及び起業におけるジェンダー平等に関する理事会勧告(同勧告I/C, I及びJセクション参照) [[C/MIN\(2013\)5/FINAL](#)]に鑑み;

OECDジェンダー・イニシアティブ報告書「教育、雇用及び起業におけるジェンダー平等：閣僚会議2012年に対する最終報告書」 [[C/MIN\(2012\)5](#)]及び公共ガバナンス委員会による2014年報告書「OECD加盟国における女性・政府及び政策決定：包摂的成長のための多様性の確保」(OECD, 2014)に鑑み;

1979年国連による女子に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する条約(CEDAW)、1995年第4回世界女性会議で採択された北京宣言・行動綱領、国連ミレニアム開発目標(MDGs)及び国連持続可能な開発目標(SDGs)において主張されている原則をはじめ、ジェンダー平等に関する様々な観点からの多くの国際的文書によって既に重要な基礎が提供されていることを理解し;

全ての段階の政府において包摂的成長を達成し、市民の信頼と暮らしやすさを向上させるために必要な現在及び将来の段階を見越すためには、公的意思決定においてジェンダー多様性が促進されていることが重要であることを理解し;

公的リーダーシップにおいてジェンダーバランスを達成するためには、社会及び組織的な段階での深い文化的変革が必要であることを理解し;

ジェンダー平等の取り組みが持続可能であること、及び、ジェンダー平等を達成するためには、リーダーシップによる責任ある取り組み、効果的な組織的枠組み、資源、手法及びジェンダーの主流化を適切な政府の段階において行うことを確保するため、効果的な組織や頑健な説明責任に支えられた政府全体での取り組みが必要であることを理解し;

ジェンダーの主流化戦略は、適切な段階の政府において関連のある政策及びガバナンス分野にて行われるべきこと、これによって全公的機関において責任分担がなされることを理解し;

2015年10月28日に開催された「包摂的成長のための公共ガバナンス：公的部門の新たなビジョンに向けて」を課題とした公共ガバナンス閣僚会議において、閣僚は公的部門におけるジェンダー平等を拡大するために努力すること、更に、公共政策をジェンダーに基づいて分析することなどを通じて、関連する公共ガバナンス分野においてジェンダーを主流化する取り組みを支援することを合意し、公共部門におけるジェンダー平等に関する理事会勧告案を歓迎したことを認識し[議長総括参照 [GOV/PGC/MIN\(2015\)5/FINAL](#)].

雇用労働社会問題委員会の協力の下、公共ガバナンス委員会の提案により:

**I. 勧告を遵守した加盟国及び非加盟国（以下、遵守国という。）は、関連する公共政策や予算を企画、立案、実施及び評価する際にジェンダー平等を主流化することを勧告する。このため、遵守国は以下を行うべきである：**

1. 政治の最高位、適切な段階の政府において、リーダーシップと責任を確保し、効果的なジェンダー平等と主流化に向けた政府全体による戦略を企画し実施する。これによって以下を確保する：
  - i) ジェンダー平等を促進するための理論的根拠、行動計画、優先順位、行程表、目的、期待する成果及び・又は目標、公的機関を通じた効果的な政策企画が設定される。これらの方策は情報、意識啓発運動、メディア戦略及び定期的な見直しを伴うべきである；
  - ii) 包摂的かつ包括的にジェンダー平等の課題が網羅されることを確保するために、関連する政府・非政府の利害関係者を巻き込む；
  - iii) ジェンダーを主流化することと、特定の目的に限定した行動の双方により、ジェンダー格差を是正する二重の取り組みを採用する。
2. 次に、ジェンダー平等及び主流化戦略の効果的な実施、連携及び持続可能性を確保するための組織的枠組みを設立する：
  - i) ジェンダー平等を実施し、取り組みを主流化するために、明確な役割、責任、権限、責任分担を主要な政府及び監督機関において確立する；
  - ii) ジェンダー平等機関の能力と資源を強化することにより、適切な政府の段階での一環した対応を促し、政府全体にわたり、ジェンダーに配慮したプログラムや政策の企画、実施及び監視をジェンダー別の統計や指標に基づいて行うこと。ジェンダー平等機関の効果は、政府の中で可能な限り最高位に位置づけることによって強化される（勧告II.2及びIII.2参照）；
  - iii) 例えば、ジェンダー平等の政府全体の窓口を指定すること、ジェンダーに配慮した知識、リーダーシップ及びコミュニケーションを生み出す知識センターを活用することにより協調的取り組みの訓練や促進に資源を投資すること、ジェンダーに関連する統計やジェンダー別の統計を責任分野において収集することを確保すること、並びにこの分野について公共機関に対し、明確な指導、手法、コミュニケーション及び期待を提供することを通じて、ジェンダー平等の観点を政府機関の活動において取り込むための政府機関の能力と資源を確保する（勧告II.2及びIII.2参照）；
  - iv) 関連する非政府利害関係者を含めた政府機関及び政府の段階を通じ、政策の一貫性を確保するため、垂直及び水平連携のメカニズムを強化することにより、ジェンダー平等イニシアティブの相乗効果と効果的な実施を確保する。
3. ジェンダーの影響及び配慮の証拠に基づく評価を、公共ガバナンスの様々な側面（例えば、公共調達、国民の意見招請、サービス提供の管理）、及び、政策サイクルのあらゆるフェ

ーズの早期段階（例えば、ジェンダーの影響の事前評価を、規制影響評価等の政府全体にわたる広範囲の政策策定過程に統合する）に、必要に応じ統合する。

4. ジェンダー関連の予算配分についての意思決定の透明性が最大化するよう、必要に応じ、全ての予算段階においてジェンダーの観点を含めることを検討する。

**II. 遵守国は、政府機関全体や政府機関内のジェンダー平等と主流化の取り組みのために、説明責任と監督メカニズムを強化することを勧告する。**このため、遵守国は、次を行う：

1. ジェンダー平等戦略の実施を監視し、ジェンダーの問題を政策決定に統合し、定期的な報告、監査、及び計測を円滑化するため、独立機関（独立委員会、最高監査機関、オンブズオフィス等）及び諮問機関（例えば、政府会議）の設置又は能力強化を検討する。有効に機能するため、そのような監督はバランスのとれた方法で実施され、ジェンダー平等の進捗状況の捕捉を可能にしながらも継続的な改善を促進するため、慣行的取り組みを避けるべきである。
2. 次により、ジェンダー影響指標と計測可能な結果に基づき、証拠による根拠を強化し、体系的にジェンダー平等の成果に向けた進捗を計測する。：
  - i) 評価、計測、及び説明責任の枠組み及び指標を開発及び実施し、ジェンダー平等並びに政府の適切な段階におけるジェンダー主流化戦略、取組、公共政策、及びプログラムの成果を定期的に検証し報告するためにデータを収集すること。これらの評価に基づき、公的機関の能力構築を検討する；
  - ii) 積極的にデータの普及を促進し、入手可能で効果的かつ適時なジェンダー平等と主流化の成果に関する情報の入手を確保することで、目標に対する結果を捕捉し、社会経済的発展に向けた進捗を監視し、国際的その他のベンチマークとの比較を可能にする；
  - iii) データ収集と生成を行う組織間での連携及びより良いジェンダー影響指標の開発を視野に入れた利害関係者との協力を向上させる。
3. 例えば、議会慣行、法律や予算にジェンダーの観点を組み込むこと、ジェンダー平等に焦点を当てた立法の取り組みを促進すること、及び、ジェンダー平等や主流化戦略・取組の実施の監督をすることによって、ジェンダー平等の進捗を支援するため、議会や議会の委員会のより大きな役割を奨励する。
4. ジェンダー平等のための権利を保護し、効率的、適格及び公平な方法で不服申し立てを考慮するため、効果的で、独立した、公平かつ効率的な不服処理及び上訴のメカニズムを確立及び維持する。

**III. 遵守国が、議会、司法、その他の公的機関だけではなく、あらゆる段階の政府への女性のより多くの参加を奨励することにより、公的生活において意思決定を担う地位のジェンダーバランスのとれた代表を実現するための措置を検討することを勧告する。**このため、遵守国は、次を行う：



1. 公的生活におけるジェンダー平等を推進するため、次により、必要に応じて、公的な意思決定を担う地位におけるジェンダーバランスのとれた代表を奨励するための包括的な枠組みを策定することにより、最高レベルの政治的責任を組み込む:
  - i) 議会の委員会やリーダーシップが求められる地位を含め、議会と行政組織におけるジェンダーの多様性を促進するための包括的な（過渡的又は矯正的）規制又は自主的措置を検討する。例えば、好事例に基づき、そして、必要に応じて、これらの措置は、開示要件、クォータ制、自主的目標、均等法、政党名簿を男女交互にすること、政党における男女比と公的資金の利用を連携させることが含まれうる。不遵守に対する罰則を考慮することは、このような措置の実効性を確保するために重要である;
  - ii) 開かれた競争、明確な採用基準、及び幅広い求人広告を通じた、司法や上級公務員の任命における透明性の高い能力基準の方法を確保しつつ、必要に応じて、開示要件、目標設定又は割り当て制等の上級公務員や司法の任官機会への平等な活用を可能にする措置を導入する;
  - iii) 公的機関の最高位において、ワーク・ライフ・バランスや家族志向の労働慣行を主流化し、例えば、公的機関の内部手続きを見直し、伝統的な労働時間を再考し、家族と仕事上の義務の調和を支援する仕組みを開発することにより、ジェンダーに配慮した労働条件を推進し、男性に対し、利用可能な育児・介護休暇や柔軟な勤務制度を利用するインセンティブを付与する;
  - iv) 公的機関内における、能力とリーダーシップ開発の機会、助言、ネットワーキング及び他の研修プログラムを推進し、公的生活における女性の模範を促進し、ジェンダー平等を促進する上で、男性の積極的な関与を奨励する。
2. 従業員調査の利用等の定期的なデータ収集を通じて、公的機関におけるジェンダーバランスについて、特に、リーダーシップのある地位におけるジェンダーバランスや様々な職種におけるジェンダーバランスを体系的に監視し、評価結果を考慮しつつ、全体的なジェンダー平等の目標と優先順位との整合を再評価する（勧告II.2参照）。
3. 二重又は複数の差別に対処しつつ、意思決定を担う地位に女性が近づく際の障壁の根本原因に対処するための措置、及び、ジェンダーの固定観念、意識的・無意識的な偏見、及びジェンダー平等の社会的・経済的便益に対する情報活動や意識啓発プログラム等を開発することにより、社会における女性のイメージを向上させるための措置を検討する。

**IV. 遵守国は、公的雇用におけるジェンダー平等を改善するための十分な措置をとることを勧告する。このため、遵守国は、次を行う:**

1. 様々な背景や経験を有する男女に対する公平な賃金及び平等の機会を確保するため、公的機関における雇用の仕組みと政策における柔軟性、透明性及び公平性を推進する。
2. 公共部門におけるいかなる男女賃金格差、分野横断的な性別職務分離に対処するため、必要に応じて、次を通じて、包括的措置及びより原因別の措置の双方を策定する:

- i) 公共部門の機関における賃金平等と公平性に係る法律や規制、手法、定期的な賃金の検証を策定する。これには、公共部門における男女それぞれが多数派となっている職務の特定、男女間の報酬の差異や調整の必要性の評価を含む;
  - ii) 定期的かつ客観的な現場監査を実施し、賃金の平等と公平性を確保するため、低賃金の部門又は女性が大多数を占める部門を対象とし、その結果に基づいて政策提言を実施する;
  - iii) 必要に応じて、公共部門における男女の賃金格差に挑戦するための効果的な救済手段を確保する、例えば、不遵守のための独立した不服申し立てや法的救済メカニズムを検討する。
3. 能力基準の採用を促進する。公共部門の雇用における各職業群では、男女のバランスのとれた代表を確保するために、積極的な政策や慣行を検討する。そして、適切かつ必要な場合、採用や人員配置の過程における、暗黙の障壁を効果的に除去することを実現するための具体的な措置を策定する。
  4. 公共部門におけるジェンダーバランスを促進するための明確な組織的役割と責任を確立する。これには、独立した救済・上訴メカニズムが含まれる。これらは、実効性を確保するため、十分に予算・資源の裏付けがあり、執行部と連結しているべきである。
  5. 公共部門の管理職間のジェンダー平等における配慮の意識を高め、すべての段階及び職業集団においてジェンダーバランスを確保するため、管理職と執行部の説明責任を強化する。そして、業績管理枠組み等を通じて、職場におけるジェンダー平等の問題に対処する。
- V.** 遵守国が、継続的に、公的機関におけるジェンダー平等や主流化の取組に関する知識、教訓及び好事例の共有を通じた国際協力を強化することを**勧告**する。
- VI.** 事務総長に対し、本勧告の普及を図ることを**奨励**する。
- VII.** 遵守国に対し、あらゆる段階の政府において本勧告の普及を図ることを**奨励**する。
- VIII.** 未遵守国に対し、本勧告を十分に考慮し、本勧告を支持するよう**奨励**する。
- IX.** 公共ガバナンス委員会に対し、雇用労働社会問題委員会と協力し、ベンチマーク指標の策定及び利用や国別審査の実施を通じる等により、本勧告の実施の監視を**指示**する。そして、教育、雇用及び起業におけるジェンダー平等に関する理事会勧告[C / MIN(2013)5/FINAL]の実施が報告され、その後定期的に報告されることと同時に、理事会に本勧告の実施について報告することを**指示**する。

## 経済協力開発機構（OECD）

経済協力開発機構（Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD）は、グローバル化の時代にあって各国政府が共に、経済、社会、環境の諸問題に取り組んでいる唯一の国際機関である。OECDはまた、コーポレート・ガバナンスや情報経済、高齢化等の新しい課題に先頭になって取り組み、各国政府のこれらの新たな状況への対応を支援している。OECDは各国政府がこれまでの政策を相互に比較し、共通の課題に対する解決策を模索し、優れた実績を明らかにし、国内及び国際政策の調和を実現する場を提供している。

OECD加盟国は、オーストラリア、オーストリア、ベルギー、カナダ、チリ、チェコ、デンマーク、エストニア、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシャ、ハンガリー、アイスランド、アイルランド、イスラエル、イタリア、日本、韓国、ルクセンブルク、メキシコ、オランダ、ニュージーランド、ノルウェー、ポーランド、ポルトガル、スロバキア、スロベニア、スペイン、スウェーデン、スイス、トルコ、英国、米国である。欧州委員会もOECDの活動に参加している。

OECDが収集した統計や、経済、社会、環境の諸問題に関する研究成果は、加盟各国の合意に基づく協定、指針、標準と同様にOECD出版物として広く公開されている。