

**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 30 年 3 月

株式会社 NTT データ経営研究所

目次

1	調査の概要	1
1.1.	背景	1
1.2.	目的	1
2	ダイバーシティに関する国際的動向及び日本における現状等	2
2.1.	国際的動向	2
2.2.	日本における現状	7
2.3.	本調査における問題意識	8
3	調査の対象及び調査方法	9
3.1.	調査対象	9
3.2.	調査方法	10
4	スウェーデンにおける施策・取組及び評価の状況	12
4.1.	行政施策におけるダイバーシティの導入経緯及び政府の取組状況	12
(1)	社会的背景	12
(2)	スウェーデンにおけるダイバーシティの定義	12
(3)	国際的動向への対応等	13
4.2.	ダイバーシティ推進に当たっての基本法等上位施策	14
(1)	国内基本法	14
(2)	適用分野	14
(3)	公的部門の義務	14
(4)	ジェンダー・メインストリーミング	15
4.3.	推進体制の特徴	16
(1)	健康・社会問題省	16
(2)	財務省	16
(3)	エージェンシー	17
(4)	統計局	17
(5)	差別オンブズマン	17
4.4.	ダイバーシティに係る代表的な評価実施手法、フレームワーク	19
(1)	ジェンダー政策分析ツール	19
(2)	エージェンシーに関する業績評価の手法について	22
4.5.	分野横断でのダイバーシティ推進施策及び評価の取組状況	23
(1)	ジェンダー	23
(2)	障害者	24
(3)	組織・カルチャーへの評価	26
4.6.	各行政分野におけるダイバーシティ推進施策及び評価の取組状況	27
(1)	都市・まちづくり（住宅）	27
(2)	労働・雇用	28
(3)	外交・国際協力	30
5	オランダにおける施策・取組及び評価の状況	32
5.1.	行政施策におけるダイバーシティの導入経緯及び政府の取組状況	32
(1)	社会的背景	32
(2)	オランダにおけるダイバーシティの定義	32
(3)	国際的動向への対応等	33
5.2.	ダイバーシティ推進に当たっての基本法等上位施策	34
(1)	国内基本法	34
(2)	適用分野	34
(3)	公的部門の義務	34

5.3.	推進体制の特徴	36
(1)	教育・文化・科学省	36
(2)	社会問題・雇用省、法務省	36
(3)	健康・福祉・スポーツ省、インフラ・水管理省	36
(4)	財務省	37
5.4.	ダイバーシティに係る代表的な評価実施手法、フレームワーク	38
(1)	手法	38
(2)	オランダ社会研究所による評価	40
(3)	ジェンダー平等指数（Gender Equality Index）	41
5.5.	分野横断でのダイバーシティ推進施策及び評価の取組状況	43
(1)	移民	43
(2)	障害者	45
(3)	ジェンダー、LGBT	46
5.6.	各行政分野におけるダイバーシティ推進施策の取組状況	50
(1)	都市・まちづくり（住宅）	50
(2)	外交	51
6	イギリスにおける施策・取組及び評価の状況	54
6.1.	行政施策におけるダイバーシティの導入経緯及び政府の取組状況	54
(1)	社会的背景	54
(2)	国際的動向への対応等	54
6.2.	ダイバーシティ推進に当たっての基本法等上位施策	55
(1)	国内基本法	55
(2)	適用分野	55
(3)	公的部門の義務	55
6.3.	ダイバーシティに係る代表的な評価実施手法、フレームワーク	57
(1)	単独府省事業計画（Single Departmental Plans : SDP）	57
(2)	平等影響評価（Equality Impact Assessment : EIA）	59
7	結論	63
8	参考	66
8.1.	主要参考文献	66
8.2.	参考とした政府等刊行物一覧（本文中で内容に言及したもののみ）	67
(1)	スウェーデン	67
(2)	オランダ	67
(3)	イギリス	69
(4)	その他	69

図表一覧

図表 1 関連する EU 指令の例.....	3
図表 2 ダイバーシティの対象の範囲の拡大	5
図表 3 ダイバーシティのレベルの深化	5
図表 4 ダイバーシティにおける取組モデルの例.....	6
図表 5 調査の実施方法	10
図表 6 訪問先リスト	10
図表 7 JämKas について	20
図表 8 JämKas 実施手順	20
図表 9 ジェンダー別の統計の例	23
図表 10 EU ジェンダー平等指数の構造	42
図表 11 「統合政策に関する総合的政策レビュー最終報告書」の表紙	44
図表 12 SDP における各省庁のダイバーシティに関する言及	57
図表 13 EIA が定める報告書記載項目	60

1 調査の概要

1.1. 背景

総務省行政評価局では、政府内におい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。そして昨今、多方面からその機能に関して、充実・強化の必要性が求められているところである。

また、ダイバーシティの包摂に対する視点は「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の包摂の促進につながる取組が掲げられるなど、今後も各府省が行政施策を展開していく上で、常に意識して取り組むべき視点であり、行政評価局調査においても、この視点が今後求められていくものと考えられる。

1.2. 目的

本調査研究は、スウェーデン、オランダ及びイギリスの行政施策及びその評価（Evaluation, Review）の状況を把握し、全政府的施策や個別行政分野の施策にダイバーシティの視点がどのように取り入れられているか、その評価はどのように行われているかについて情報収集、整理を行い、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その目的とするものである。

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ている。

2 ダイバーシティに関する国際的動向及び日本における現状等

2.1. 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））とされてきたが¹、近年、特に欧州諸国においては、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包括的な概念化を指向している。

まず米国では、「女性人材の確保・活用」と「人種平等」という思想に端を発し、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。

欧州では、雇用機会の創出・確保を目的とした労働政策の一環で、「女性の社会進出」と「雇用・労働形態やライフスタイルの多様性の容認」を図る視点から、政府を中心にダイバーシティが促進されてきたが、2000年代からは、経営戦略としてダイバーシティを推進する動きも強まっており、EU加盟国各国で「ダイバーシティ憲章」が発出され、企業におけるダイバーシティ経営が促進されている。また、EU域内の各国は、域内の大企業に対して非財務情報及び取締役会構成員の多様性に関する情報の開示を義務化するEU指令（Directive）に対応した法制化を行っている。

EUでは2000年以降、人種・民族差別の禁止を定める指令（2000/43/EC）や、宗教・信条、障害、年齢、性的指向に基づく差別の禁止を定める枠組み指令（2000/78/EC）など、差別禁止法制の整備を加盟国に求める指令が相次いで出された。

いくつかの国ではこれらの指令を国内法制化するにあたり、従来の事由及び分野ごとに整備している各種の差別禁止法を統合すべきとの議論が起こった。これにより、イギリスの平等法（Equality Act、2010年）や、ドイツの一般平等取扱法（Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz、2006年）、スウェーデンの差別禁止法（Diskrimineringslag、2008年）など、事由及び分野を横断して包括的に差別を禁止する法律（以下、「包括的差別禁止法」という。）が制定されている。

¹ 谷口真美、2008、「組織におけるダイバーシティ・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 経済産業省、2017、『ダイバーシティ 2.0 検討会報告書——競争戦略としてのダイバーシティの実践に向けて』

<http://www.meti.go.jp/press/2016/03/20170323001/20170323001-1.pdf>

各国の包括的差別禁止法は、各種の EU 指令を契機として、労働以外の分野にも適用範囲を広げている。例えば、教育、団体への加入、社会保障、民間サービス等が適用対象となっている。

さらに、欧州においては、移民やマイノリティを単なる支援対象者としてみるのではなく、彼らのもたらす多様性を地域づくりに積極的に生かそうとするため、欧州評議会と欧州委員会が共同して、インターカルチュラル・シティ・プログラム（Intercultural cities programme）を主導しており、2014年7月現在、欧州の24都市が参加している。

また、欧州諸国においては、移民に対してこれまで「多文化共生政策」という寛容策で対応してきたが、現在はダイバーシティ（多様性の尊重と活用）という言葉を用いて新たな統合政策を模索している。多様性が、ホスト社会にどのような付加価値を与えてくれるのか、成熟した社会にどのような創造性やイノベーションで貢献できるのか、そして雇用と海外展開の機会を創ってくれるのか、大きな挑戦のようである。

図表 1 関連する EU 指令の例

No	関連する EU 指令
1	「人種的又は民族的出身に関わりない平等取扱原則を実現するための 2000 年 6 月 29 日閣僚理事会指令」 (Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin)
2	「雇用及び職業における平等取扱いの一般的枠組みを設定する 2000 年 11 月 27 日閣僚理事会指令」 (Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation)
3	「雇用、職業訓練及び昇進へのアクセス並びに労働条件に関する男女平等取扱原則を実現するための閣僚理事会指令（76/207/EEC）を改正するための 2002 年 9 月 23 日欧州議会及び閣僚理事会指令」 (Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions)
4	「物品及びサービスへのアクセス及びその供給における男女平等取扱原則の実現のための 2004 年 12 月 13 日閣僚理事会指令」 (Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services)

No	関連する EU 指令
5	「雇用及び職業に関する事項における男女の機会均等及び平等取扱いを実現するための 2006 年 7 月 5 日欧州議会及び閣僚理事会指令」 (Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation)

出典：藤戸 2017³

ダイバーシティの定義について、各国が厳格な定義を定めているわけではないが、「表層」だけでなく「深層」も含む、すなわち、「たやすく目に付く性別、年齢、人種・民族という特徴だけでなく、よりその人を知った上で明らかになる属性、個性、知識、価値観、さらには教育や勤続年数、職歴といった仕事に直接関連のあるものなど」⁴も含むものへと拡大する傾向にある。

例えば後にみるように、オランダの社会問題・雇用省の文献では、文化的多様性について、「多様性とは、通常、人々の互いに異なる全ての側面を意味する。性別・民族・年齢等の目に見える特徴に加え、性格・特性・仕事の仕方など目に見えない特徴も含まれる。文化的多様性は、文化的背景と人々の多様性に関係する」と定義している。

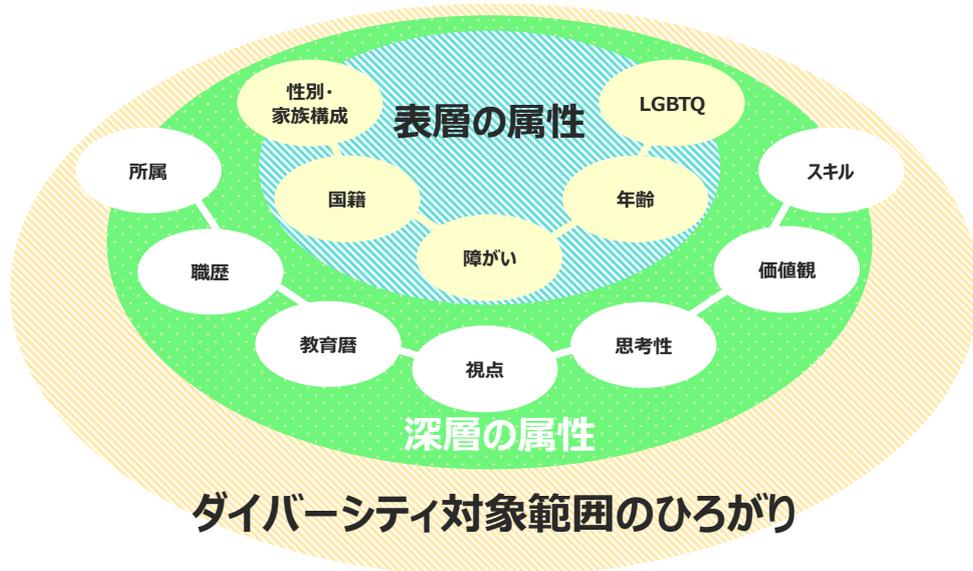
³ 藤戸敬貴, 2017, 「包括的差別禁止法の諸相——ドイツ、スウェーデン、英国」国立国会図書館調査及び立法考査局編『ダイバーシティ（多様性）社会の構築——総合調査報告書』

http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_10310075_po_20170205.pdf?contentNo=1

⁴ Jackson et al 2003, Recent Research on Team and Organizational Diversity: SWOT Analysis and Implications, Journal of Management vol29

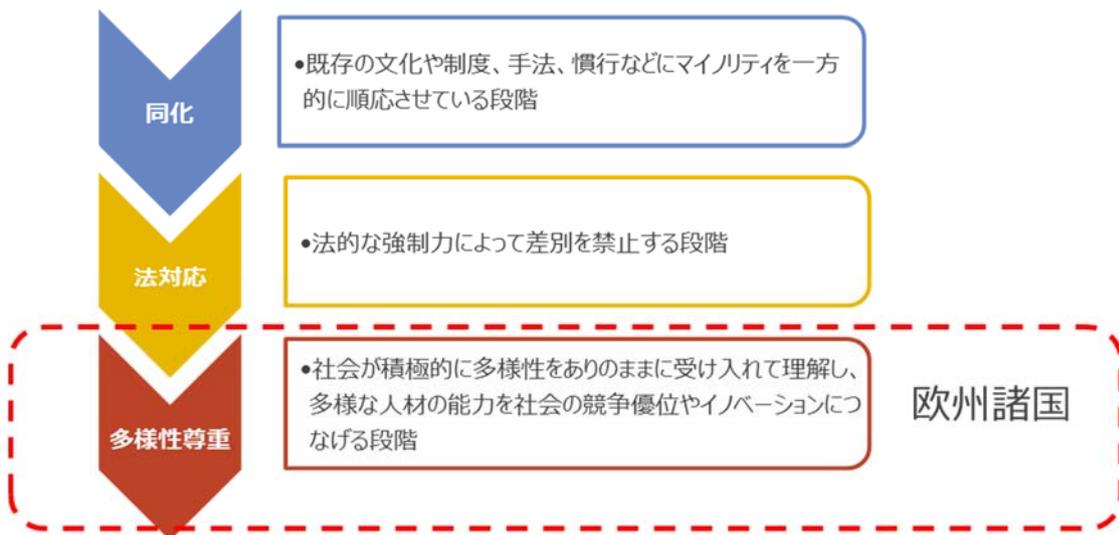
<http://web.mit.edu/cortiz/www/Diversity/PDFs/Jackson%20et%20al,%202003.pdf>

図表 2 ダイバーシティの対象の範囲の拡大



出典：Harrison et al 1998⁵の定義をもとに NTT データ経営研究所作成

図表 3 ダイバーシティのレベルの深化



出典：北脇 2011⁶等をもとに NTT データ経営研究所作成

⁵ Harrison, David, Kenneth H. Price and Myrtle P. Bell, 1998, "Beyond relational demography: Time and the effects of surface- and deep-level diversity on work group cohesion", The Academy of Management Journal 41(1)
https://www.researchgate.net/publication/275714274_Beyond_relational_demography_Time_and_the_effects_of_surface-_and_deep-level_diversity_on_work_group_cohesion

⁶ 北脇保之, 2011, 「インターカルチャー政策に基づく自治体外国人政策のフレームワーク」, 東京外国語大学多言語・多文化教育研究センター『地域における越境的な「つながり」の創出に向けて——横浜市鶴見区にみる多文化

ダイバーシティのレベルの深化（同化→法対応→多様性尊重）に沿って、各事業分野で典型的にどのような政策対応がとられるのかについて、一般財団法人自治体国際化協会が行ったヨーロッパの25の都市における調査（2014年10月）を参考に整理したものが下の表である。ただし、左側から右側へと変化が不可逆的に進むとは限らないことに留意が必要である。

図表 4 ダイバーシティにおける取組モデルの例

概要	同化	法対応	多様性尊重
労働市場政策	一般的な職業支援にとどまり、マイノリティの違いに対する考慮はない	反差別政策、マイノリティに対する優先的な支援、訓練、雇用	競争力や、能力の強みを強調
住居政策	マイノリティに対する考慮はない	公共住宅への平等なアクセス、マイノリティの優先的なアクセス	マイノリティの状況を観察し、マイノリティの混住を支援
教育政策	国語、国家の歴史、国家の文化に関する教育の強調	教育への平等なアクセス、多様性の高い学校に対する特別な支援	全ての子供に対する競争力を高める教育、分断を防ぐ
都市開発政策	同化しないマイノリティに対しては不寛容	反差別政策	集住エリアごとの再開発、マイノリティの混住と適切な公共スペースの設置

出典：一般財団法人自治体国際化協会 2014⁷を参考に NTT データ経営研究所作成

共生の現状と課題』

http://www.tufs.ac.jp/blog/ts/g/cemmer_old/img/pdf/12_kitawaki.pdf

⁷ 一般財団法人自治体国際化協会, 2014, 「欧州諸都市の多文化共生施策—インターカルチュラル・シティを目指して」『Clair Report No.404』

<http://www.clair.or.jp/j/forum/pub/docs/404.pdf>

2.2. 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⁸。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⁹、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。

例えば、女性に関する政策については、従来は男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）を始め、男女の平等を目指すものであったが、「日本再興戦略 改訂2014」（平成26年6月24日閣議決定）においては¹⁰、「我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できるようにすることは、人材の確保にとどまらず、企業活動、行政、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、家庭や地域の価値を大切にしつつ社会全体に活力を与えることにもつながる」として、女性の活躍が成長戦略に位置付けられている。

これは、図表3における法対応（法的な強制力によって差別を禁止する段階）から多様性尊重（多様な人材の能力を社会の競争優位やイノベーションにつなげる段階）へとダイバーシティのレベルが深化していく動きに対応しており、今後もこのような傾向が続くものと考えられる。

他方、2016年における調査では、就業者数に占める女性の割合は43.5%、常用労働者100人以上を雇用する企業のうち役職者に占める女性の割合は係長級18.6%、課長級10.3%、部長級6.6%となっている¹¹など、女性の活躍推進が現下の大きな課題である日本においては、ダイバーシティ・マネジメントの推進についてもまずは「女性」に着目して進められることが多い¹²。

しかしながら、前述の欧州諸国における状況や、経済社会がグローバル化し、社会において人種、国籍、宗教、文化的背景等が異なる多様な人材の活用が求められていることを踏まえると、今後は日本においてもLGBT（lesbian, gay, bisexual and transgender（同性愛者、両性愛者、トランスジェンダーの人々））、外国人、障害者等、あらゆる人材を組織に迎え入れるダイバーシティを進めるべきとの声が高まっていくものと考えられる。

なお、イギリス、ドイツ、スウェーデンなどの国では、従来事由及び分野ごとに整備している各種の差別禁止法を統合し、事由及び分野を横断した包括的差別禁止法を制定している。このような観点からは、改正高齢者雇用安定法（2006年4月施行）、女性の職業生活における活躍の推進に関する

⁸ 谷口2008、前掲書

⁹ 有村貞則, 2008, 「日本のダイバーシティ・マネジメント論」『異文化経営研究』5
http://www.ibunkakeiei.com/s-board/data/f116_00.pdf

¹⁰ 『「日本再興戦略」改訂2014——未来への挑戦』
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/honbun2JP.pdf>

¹¹ 内閣府男女共同参画局, 2017, 『男女共同参画白書平成29年版』
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h29/zentai/html/honpen/b1_s02_00.html

¹² 山岡由加子, 2011, 『ダイバーシティ・マネジメントによる社会変革——ダイバーシティは格差是正を超えて新たな企業価値創造のトリガーとなりうるか』みずほ情報総研レポート
https://www.mizuho-ir.co.jp/publication/report/2011/pdf/mhir01_dsm.pdf

法律（2015年4月施行）等雇用分野で、女性や高齢者の活躍という社会環境を踏まえた取組が先行しており、今後は、雇用以外の分野についても、横断的なダイバーシティの視点が欠けていると言えるのではないか。

2.3. 本調査における問題意識

以上の国際的動向や日本における現状を踏まえ、本調査にあたり、以下の問題意識を設定した。

1. 今後の日本において、女性のみならず LGBT、外国人、障害者等、あらゆる人材を社会や組織に迎え入れるダイバーシティが進むと想定されるが、諸外国においてはこれらの対象に対してどのような施策・取組及び評価が行われているか。
2. ダイバーシティに関する政策の評価に当たり、どの程度多様性が尊重されているか効果を測定することは容易ではないと考えられるが、諸外国ではどのような枠組みを用い、あるいはどのように定量的・定性的な分析を組み合わせる評価に取り組んでいるか。
3. 諸外国においては横断的なダイバーシティの視点を、どのように施策・取組及び評価に反映させているのか。

3 調査の対象及び調査方法

3.1. 調査対象

本調査においては、具体的な調査対象国をスウェーデン、オランダとし、詳細調査を行うとともに、補足的にイギリスの調査も行った。以下に3カ国の選定理由を述べる。

スウェーデンは、ダイバーシティの先進国であり、性別、年齢、人種・民族、障害の有無など外見から判断できる「表層」の属性から、所属組織、仕事歴、教育歴、視点、考え方、価値観、スキルなど、「深層」の属性まで考慮に入れた取組を実施している。

オランダは、米ギャラップ社が2014年に行った「ゲイ・レズビアンにとって過ごしやすい国調査」で第1位となる等、特にLGBTに関して寛容であることが知られている¹³。また、オランダ社会研究所（The Netherlands Institute for Social Research : SCP）のような研究機関を活用することで、ダイバーシティを始めとする様々な政策の調査分析によって、社会において隠された問題を明らかにする取組が進められている。

イギリスは、ダイバーシティに関しては欧州の中では後塵を拝しているとも言われるが、政策等の立案から執行までのプロセスの中において平等影響評価（Equality Impact Assessment : EIA）を実施するなど、ダイバーシティに関する評価の枠組みが参考となる。

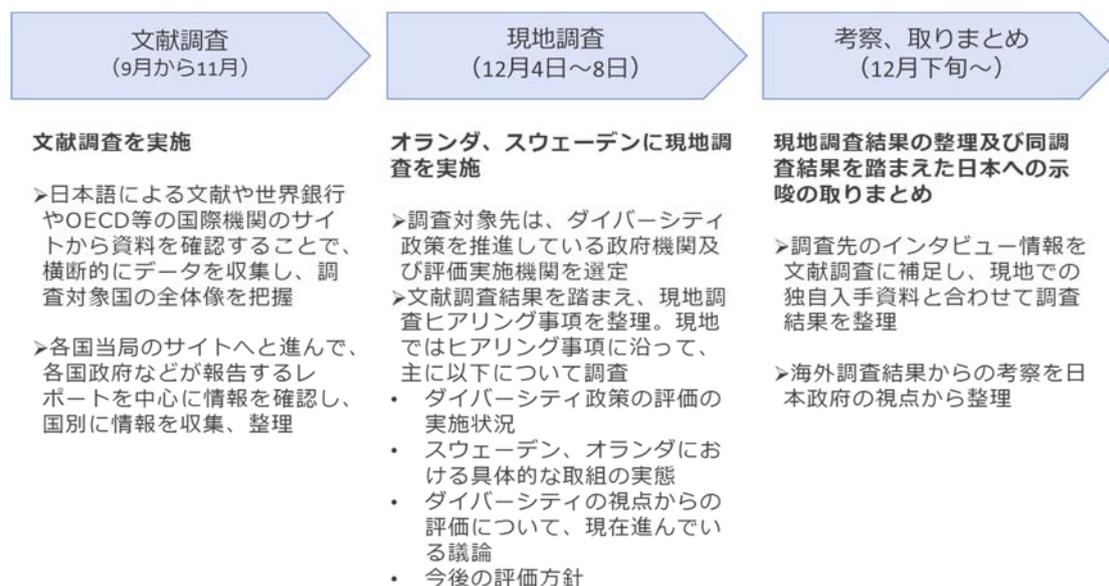
本調査では、各国のダイバーシティの成熟度、評価方法の違いなどを考慮して、各国の制度や施策を検討していく。

¹³ <http://news.gallup.com/poll/175520/nearly-worldwide-areas-good-gays.aspx>

3.2. 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、文献調査及び現地調査を行った上で考察、取りまとめを実施した。

図表 5 調査の実施方法



最初に、文献調査により、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。

文献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オランダ、スウェーデンの2カ国を対象に現地調査を行った（2017年（平成29年）12月4日から8日まで）。

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 6 訪問先リスト

No	国名	組織	選定理由
1	オランダ	教育・文化・科学省 (Ministry of Education, Culture and Science)	ジェンダーの平等、LGBTに関する政策を担当。2014年にジェンダーの平等に関する包括的な政策評価（RPE）を行っている。外郭団体であるオランダ社会研究所（SCP）はLGBT、女性に関する差別に対する調査、解放モニター（Emancipatiemonitor）を行う。

No	国名	組織	選定理由
2	オランダ	健康・福祉・スポーツ省 (Ministry of Health, Welfare and Sport)	肉体的あるいは精神的な制約を受けている人々を支援し、社会参加を促進している。障害者のアクセシビリティ等に関する政策を実施している。
3	オランダ	欧州安全保障協力機構 少数民族高等弁務官 (Organization for Security and co-operation in Europe, High commissioner on National Minorities)	主に欧州諸国で構成される、難民・少数民族等に起因する人権保護、紛争防止の役割を担う国際機関。欧州各国内のマイノリティの共生に関する指針等を策定している。
4	オランダ	法務省 (Ministry of Justice and Security)	移民の入国管理、定住許可のための市民統合テスト (inburgering) を行う。移民の処遇に関し、同省所管の中央難民センター (Central Agency for the Reception of Asylum Seekers : COA) は費用便益システムを導入している。
5	オランダ	社会問題・雇用省 (Ministry of Social Affairs and Employment)	労働・雇用におけるジェンダー格差のほか、移民、教育、高齢者などについて、多様性による共生を前提とした統合政策を行う。2016年に移民統合政策に関する包括的な政策評価 (RPE) を実施している。
6	オランダ	ナレッジプラットフォーム (Knowledge Platform Integration and Society)	移民と社会的統合に関する政策・評価の研究を行う研究所。移民の社会的統合に関する自治体の政策の評価研究に関する豊富な知見を有する。
7	オランダ	外務省 (Ministry of Foreign Affairs)	ヒアリング先の組織である政策運用、評価部門である業務評価局 (Policy and Operations Evaluation Department : IOB) は、外交・国際開発・国際協力等を対象に、プロジェクトの企画段階でジェンダー指標等を設定し、個別案件だけでなくマクロな援助政策を評価している。
8	スウェーデン	健康・社会問題省 (Ministry of Health and Social Affairs)	ジェンダー平等政策、障害者福祉政策等の全体的な調整・取りまとめを行っている。
9	スウェーデン	財務省行政管理庁 (Agency for Public Management, Ministry of Finance)	議会の依頼により、政府内の約 50 のエージェンシーが執行している政策の評価を行い、議会に対して報告する。
10	スウェーデン	差別オンブズマン (Equality Ombudsman)	職場、学校、大学、店舗等で勤務の際、不動産売買や不動産賃貸の際、病院、社会サービスや社会保険制度を利用する際などにおいて、差別的な扱いがなされていないかを調査し、政府に改善案を提言する。

4 スウェーデンにおける施策・取組及び評価の状況

4.1. 行政施策におけるダイバーシティの導入経緯及び政府の取組状況

(1) 社会的背景

北欧諸国は、高福祉・高負担、男女平等、民主主義、そしてイノベーションによる経済成長を重視してきた点で共通する。その中でもスウェーデンはデンマークやフィンランド、ノルウェーといった近隣諸国と比べて、人口が約 2 倍の 1,000 万人¹⁴を抱える北欧の大国である。全ての国民が同等の生活ができることを目指すノーマライゼーション（normalization）の発祥の地であり、2007 年 1 月には社会統合・男女平等省（Ministry of Integration and Gender Equality）が設置される（2010 年に組織改編）など、平等社会の実現に向けて世界のリーダーシップをとってきた国である。

(2) スウェーデンにおけるダイバーシティの定義

スウェーデン政府のホームページを確認したところ、政府自らがダイバーシティという用語を定義したものは確認できず、「差別」「機会均等」「参加」「ノーマライゼーション」「ジェンダー・メインストリーミング」といった表現が使われることが一般的であった。

また、政府の人材採用に関するホームページでは、政府の各部局では、能力を基礎としながらも、基本的な目標として各職位のレベルで男女同数を目指していることや、外国出身の同僚の受入れにフォーカスを当て、全ての職種で男女のバランスが取れるように努めていることを強調している¹⁵。

なお、政府機関のものではないが、勤労生活における多様性に関する文献や報告書、ホームページへのリンクを集めたホームページ「mångfald.com 勤労生活における多様性についてのスウェーデン最大の図書館」では、次のような文章が記載されている¹⁶。

スウェーデンでは、多様性の概念について、例えば平等について見られるような統一された定義が全くありません。多様性は複数の類似点と相違点を扱っています。我々の固有のアイデンティティーは、性別、年齢、人種の及び文化的背景、身分、性的指向、障害の有無、自身の性同一性及び性表現、教育歴、家族関係、価値観、興味関心、経験等々によって生み出されるものです。

¹⁴ <http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/sweden/data.html>

¹⁵ <http://www.regeringen.se/jobba-hos-oss/jamstalldhet-mangfald-och-tillganglighet-i-regeringskansliet/>

¹⁶ <http://www.mangfald.org/>

(参考) OECD におけるダイバーシティの定義

ダイバーシティという汎用的な用語について、各国において明確な定義がなされているわけではなく、OECD（経済協力開発機構）の報告書「Fostering Diversity in the Public Service」¹⁷では、「OECD 加盟国にはダイバーシティの定義が多数存在する。違いは単なる意味上の違いだけではなく、政府の戦略の優先事項を反映している。優先順位が変化し、特定の目的に向けて進展が進むにつれて、各国が採択した定義や用語も変化している」としている。その上で、OECD 諸国に見られるダイバーシティの定義は、次の3つの主要なグループに分類されるとしている。

- 機会均等としてのダイバーシティ
人事労務管理プロセス等の中立性を確保する観点から、性別、人種、宗教又は信念、性的指向、政治的見解、障害、身体的外見等による差別を防止すること
- リソースとしてのダイバーシティ
政府の能力及び公共サービス雇用者の満足度を向上させるために、人種、文化的背景、性的指向、障害又は年齢に限らず、人生経験、能力、社会的・経済的・文化的背景の多様性が公共サービスのパフォーマンスにもたらす利益を理解し、評価し、実現することを目指すこと
- 包括性としてのダイバーシティ
あらゆる人々が持つ能力を活用できる構造・制度への変化を確実にするために、戦略的、長期的かつ共同的な方法で取り組むこと

(3) 国際的動向への対応等

スウェーデンでは、EU 指令「雇用及び職業に関する事項における男女の機会均等及び平等取扱いを実現するための 2006 年 7 月 5 日欧州議会及び閣僚理事会指令」（2006/54/EC）に準拠するとともに、政府が行うあらゆる政策等の中心にジェンダーの平等の視点を取り入れる「ジェンダー・メインストリーミング」を推進している。

この EU 指令は、①各加盟国に対して指令で定める最終期限までに、指令で定める男女均等待遇原則を、加盟国が一斉に自国内の法律、施行規定、規則に明記して、「加盟国法制の接近」の義務を履行すること、②適用状況について、定期的に欧州委員会を通じて欧州理事会に報告すること、を義務づけている¹⁸。

¹⁷ <https://www.oecd.org/gov/pem/paper-fostering-diversity-public-service.pdf>

¹⁸ 内閣府男女共同参画局, 2010, 『諸外国における専門職への女性の参画に関する調査——スウェーデン、韓国、スペイン、アメリカ合衆国』
http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sekkyoku/pdf/senmonsyoku/05_ch2-1-1.pdf

4.2. ダイバーシティ推進に当たっての基本法等上位施策

スウェーデンにおける包括的差別禁止法の実体規定を概観し、どのような差別が禁止されているのか等を整理する¹⁹。

(1) 国内基本法

包括的差別禁止法である差別禁止法（Diskrimineringslag）によって保護される事項は、性別²⁰、トランスジェンダーアイデンティティ²¹、民族、宗教その他の信条、障害、性的指向、年齢となっている。

同法では、「ハラスメント」、「セクシュアル・ハラスメント」「差別の指示」等が定義されている。また、障害者のアクセシビリティのための合理的な措置がとられないことによって、障害者が不利益を被ることを「不十分なアクセシビリティ」として「差別」の定義規定に含めている（第1章第4条第3号）。

(2) 適用分野

差別禁止法の適用分野は、労働生活、教育、労働市場政策等、ビジネスの開始/運営、専門職に関する認定、団体、物品・サービス・住居、保健医療、社会（ソーシャル）サービス、社会保障システム、雇用保険、学資援助、兵役である。

なお、ヨーロッパ各国の包括的差別禁止法は、EU 指令「人種的又は民族的出身に関わりない平等取扱原則を実現するための 2000 年 6 月 29 日閣僚理事会指令」（2000/43/EC）や「物品及びサービスへのアクセス及びその供給における男女平等取扱原則の実現のための 2004 年 12 月 13 日閣僚理事会指令」（2004/113/EC）を契機として、労働以外の分野にも適用範囲を広げている。例えば、教育、団体への加入等、社会保障、民間サービス等が適用対象となっている。

(3) 公的部門の義務

差別禁止法は労働生活及び教育の分野における公的部門の積極的措置について章を割いている（第3章）。使用者と教育提供者は、それぞれの分野における平等を促進するための計画を策定し、積極的措置をとる義務があるとされている。

なお、2017 年 1 月に、差別禁止法の改正が行われ、計画策定等の義務が強化された。以前は性別、人種及び宗教だけが対象だったが、今回の改正法において、年齢を始め対象が拡大されたため、使用者と教育提供者はこれらの分野においても計画を策定して反映しなければならないこととなった。

¹⁹ 藤戸 2017、前掲書

²⁰ 性別再指定も含む（第1章第5条第2項）。

²¹ 生まれついた性別と、ジェンダーアイデンティティ 及び／あるいは ジェンダーの表出の形態が異なる人々の包括的概念。

現地インタビューより（差別オンブズマン）

- （今回の法改正は）雇用者、学校、大学は計画を策定して運営に反映しなければならない。勤務環境、支払いの平等、セクハラ、育児出産休暇などへの対応の積極性が求められる。
- まだ実施から1年以内のため、評価の取組を始めようとはしているものの、現時点では評価結果は出ていない。雇用者がダイバーシティの実行を従来よりも広く監視していることが求められる。

（4）ジェンダー・メインストリーミング

ジェンダー・メインストリーミングは、政策の設計・実施・監視・評価という政策プロセスのあらゆる段階でジェンダーの視点が盛り込まれていることを意味する。ジェンダーの平等観を予算の策定プロセスに取り入れ、予算がジェンダー平等に与える効果を評価するとともに、ジェンダー平等を促進するための支出の再分配も意図している。

国際的に見ると、「ジェンダー・メインストリーミング」という考え方は、1995年に北京で開催された第4回世界女性会議以降、強調されるようになった。1997年の国連経済社会理事会（ECOSOC）の決議では、ジェンダー・メインストリーミングとは、「ジェンダー平等を達成することを最終目標として、あらゆる分野の全てのレベルで（法律、政策、プログラムを含む）、女性と男性に与える影響を評価するプロセスである」とされた。また、同決議では、「女性と男性が平等に便益を受け、不平等が持続しないよう、政治、経済、社会全ての分野における政策やプログラムを、計画・実施・モニタリング・評価という一連の側面に、女性及び男性の関心と経験を統合する戦略である」とも定義している。このようなジェンダー・メインストリーミングへの取組は、国連特別総会「女性2000年会議」で採択された政治宣言及び成果文書で明文化され、さらに明確に各国政府の公約（コミットメント）になった²²。

現地インタビューより（健康・社会問題省）

- スウェーデン政府はフェミニストガバメントを宣言しており、全ての政策でジェンダー・メインストリーミングを行う必要がある。政府が決定するときにはどのような分野でもそれがジェンダー平等性に影響するかという視点で決定しなければならない。教育でも、環境でも、それがジェンダーについてどう影響するか、統計を用いて説明しなければならない。
- 18人のスタッフが担当の省を持っていて監視している。私は財務省の担当である。財務省のジェンダー予算やジェンダー・メインストリーミングについてやり取りをする。健康・社会問題省では、他省に対しても、ジェンダーに係る政策を認めるかどうかの強い権限を持っている。

²² 田中由美子, 2004, 「国際協力におけるジェンダー主流化とジェンダー政策評価——多元的視点による政策評価の一考察」『日本評価研究』4(1)
http://www.idcj.or.jp/JES/jjes4_1tanaka.pdf

4.3. 推進体制の特徴

現在のスウェーデン政府は、4 党連立内閣の下、「内閣」-「省」-「自立したエージェンシー (agency)」という構造になっている。行政のシステムの分権化が進んでおり、政策の企画立案機能を担う省と政策の執行機能を担うエージェンシーの分離が特徴的である。また、国が設置したオンブズマンが行政を監視し、評価する役割も担っている。

(1) 健康・社会問題省

子ども・老人・ジェンダー平等担当大臣 (Minister for Children, the Elderly and Gender Equality) の下、ジェンダー、子ども、障害者、高齢者等の政策の全体的な調整、取りまとめを行っている。

ジェンダー政策に関しては、以下の 6 つの分野で平等を実現するというゴールがある。

- 権力と影響力
- 経済力
- 教育レベル
- 家事、各種ケアサービスの実施への対価
- 健康
- 暴力防止

これに基づき、例えば教育におけるジェンダーの平等については教育省に対して、政策の調整やフォローアップを行っている。なお、各省にはジェンダーを担当する部署があり、各省でも自らの政策範囲でジェンダー・メインストリーミングを行う義務がある。

また、各省に対してジェンダーに関するトレーニングや、e-ラーニングを提供したり、省の新任スタッフに対して知っておかなければならない事前の分析の仕組みや知識に関する基礎的な研修も行っている。

(2) 財務省

ジェンダー予算という面では財務省が責任省であり、財務省は各省からの予算要求に対し、それらがジェンダー平等にどのように影響を与えるか説明を求めている。このため、ジェンダー政策に関しても、財務省は強い権限を有している。健康・社会問題省はジェンダー予算をどのように分配すべきかについて、財務省の検討に協力し、財務省から予算を包括的に受け取っている。健康・社会問題省は財務省の決定に反対することもあるものの、決定を覆すことは難しいとのことである。

現地インタビューより (健康・社会問題省)

- 財務省はジェンダー予算を持っており、政府の中で予算に関する強い権限を持っている。我々はそのジェンダー予算をどう使うかについて協力している。我々がノーということもあるが、財務省が決めたことを覆すのは難しい。分配については交渉の上、閣議で決定する。

(3) エージェンシー

2018年に健康・社会問題省の下にジェンダー平等に関する新しいエージェンシー（Swedish Gender Equality Agency）が設立されることとなり、職員規模は70人である。健康・社会問題省は、新エージェンシーに対して何を行うか指示する一方、新エージェンシーは独立し、その実行を担う。

また、スウェーデンでは政策の評価を様々なエージェンシーが担っているのが特色である。関係者へのインタビューによると、財務省の下のエージェンシーである行政管理庁では、ダイバーシティに係るこれまでの提案がどこまで実行されたか、あるいはされていないかに関するデータを確認している。ただし、実行責任や結果責任までをこうしたエージェンシーが負うものではない。

会計監査という観点からは、ESV（The Swedish National Financial Management Authority）と呼ばれるエージェンシーが予算の効果について検証している。例えば、政府の支出がジェンダー中立に使われているか、各エージェンシーが政策を実行するに当たって、男女双方に平等であったか等を統計等も用いつつ調査する。

その他、IFAU（Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy）という評価エージェンシーがあり、そこでは雇用や教育分野が中心ではあるが、ジェンダーについても統計分析を行っている。

現地インタビューより（財務省行政管理庁）

- 我々は単にエージェンシーの評価を行うのではなく、政府がエージェンシーに対してどのように取り組むべきかについても評価をする等、より広い観点から業務を行っている。また、エージェンシーの職員に対してだけでなく、エージェンシーの業務によって恩恵を受ける人に対してもインタビュー調査している。

(4) 統計局

政府の統計局では、多岐にわたるデータについて男女それぞれの比較を示している。また、2年ごとに男女に関するデータについて優れた調査を行っている。これらによってジェンダー平等性がどのように変わってきたのか、また、今現在どのような状況なのか把握することができ、評価において重要な役割を果たしている。

(5) 差別オンブズマン

1979年に発足した（男女）機会均等オンブズマン（Discrimination Ombudsman : DO）は2008年12月31日をもって廃止された。これに代わり、差別禁止法に基づいて、2009年1月1日から機会均等オンブズマンは人種差別オンブズマン、性的指向差別オンブズマン、障害者オンブズマンの3つと統合され、差別オンブズマンとなっている。

差別オンブズマンは差別禁止法が守られているかを監視する役目を担う国の役職であり、オンブズマン組織の長でもある。職場、学校、大学、店舗などでの勤労の際、不動産売買や不動産賃貸の際、病

院、社会サービスや社会保険制度を利用する際など、いかなる状況においても差別的な扱いがなされていないか監視する役割を担っている²³。

差別オンブズマンは、指揮命令系統上は政府から独立しているが、毎年政府から財政支援を受けている。主に、個人から提出される不服の処理や、企業がとるべき手段を憲章（Charter）としてまとめる業務を行っている。

現地インタビューより（差別オンブズマン）

- オンブズマン組織全体で約 90 人が所属している。私が所属する分析部門以外にも、開発部門、法務部門（計 2 部門）、マネジメント部門、インフォメーション・コミュニケーション部門がある。開発部門は、公的機関や市民社会との接点の役割を果たしている。法務部門は、一つは就業生活（Working Life）担当で、もう一つは社会のその他の要素、例えば教育、物品サービス、ヘルスケアを担当している。
- 我々の活動は政府とは全く異なっており、ジェンダーの平等を対象としているものの政府のジェンダー・メインストリーミングとは無関係である。ジェンダー・メインストリーミングは外部向け（External）の取組だが、我々は組織の内部（Internal）を対象としている。我々の内部調査では、職員、生徒など個人に加えて、組織内部の文化も調査対象としている。

²³ <http://www.regeringen.se/myndigheter-med-flera/diskrimineringsombudsmannen-do/http://www.do.se/other-languages/english-engelska/>

4.4. ダイバーシティに係る代表的な評価実施手法、フレームワーク

(1) ジェンダー政策分析ツール

① 概要

ダイバーシティに係る代表的な評価実施手法として、ジェンダー政策の分析ツール「JämKas」に関する資料を、健康・社会問題省へのインタビュー時に入手した。

現地インタビューより（健康・社会問題省）

- JämKas は分析のためのガイドラインで、統計だけでは明らかにならない場合の背景を探るための指標を設定するためのもの。
- 例えば男女の収入について言えば、スウェーデンでは女性のほうが教育レベルが高いにもかかわらず、収入は男性のほうが高いのはなぜかといった背景を探るときにこのツールを利用する。
- 200 か所以上のエージェンシーでこうした政策分析を行っている²⁴。

JämKas は、「ジェンダー平等に関する調査分析及び結論（Gender Equality Survey Analysis and Conclusions）」を示すスウェーデン語の頭文字を取ったもので、平等が実現されているかを体系的に分析する際に用いられるツールとなっており、ジェンダー平等に関する業務分析、基礎知識習得、評価指標の策定等に活用することができる手順等が一式含まれている²⁵。

JämKas によって、ある政策がジェンダー平等性にどのように影響するかを分析することができ、仮にジェンダー平等性の観点からの政策のインパクト分析によってマイナスの影響が予想される場合には、代替策を検討することが求められることもある。

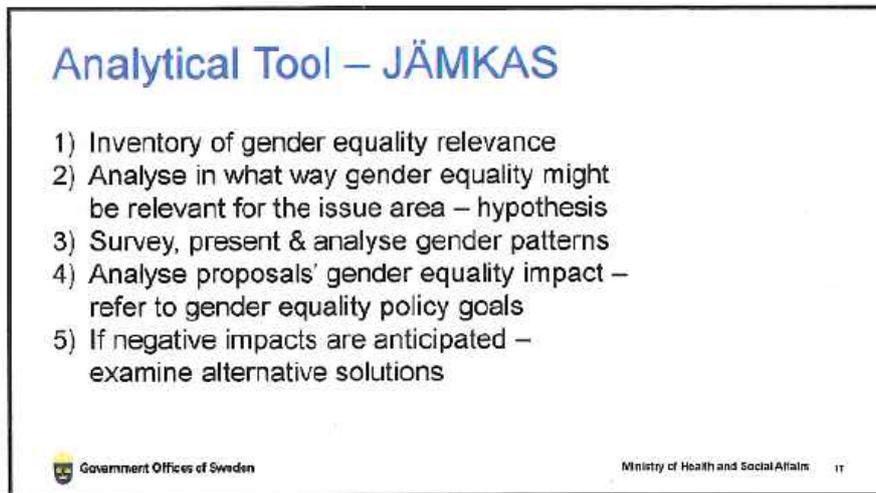
²⁴ スウェーデンには現在 290 のエージェンシーがある。

<http://www.government.se/government-agencies/>

²⁵ Swedish Gender Mainstreaming Support Committee, 2007, "Gender Mainstreaming Manual"

http://www.includegender.org/wp-content/uploads/2014/02/gender_mainstreaming_manual.pdf

図表 7 JämKas について



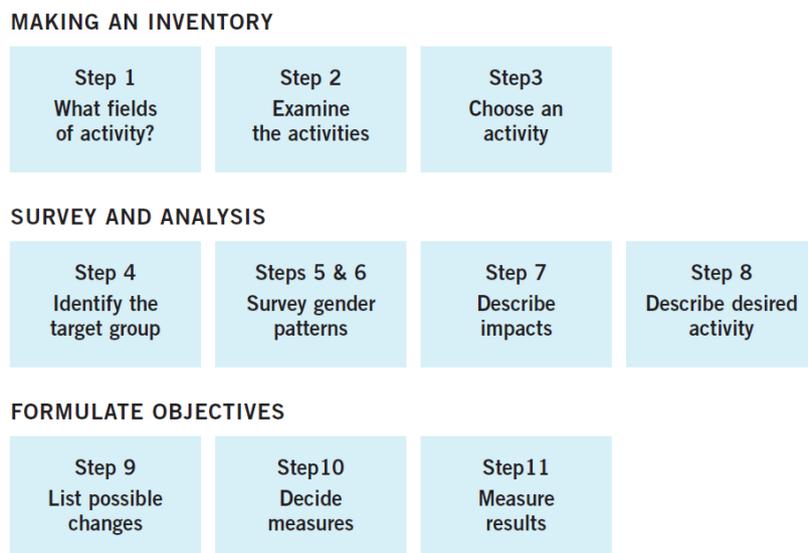
出典 : Nilson, 2017²⁶

② 実施プロセス

対象とする以下の 3 フェーズについて、具体的な作業手順が整理されている。

- 準備 (Making an Inventory)
- 調査分析 (Survey and Analysis)
- 評価測定 (Formulate Objectives)

図表 8 JämKas 実施手順



出典 : Swedish Gender Mainstreaming Support Committee 2007

²⁶ Nilson, Lina, 2017, "Gender Equality Policy and Gender Mainstreaming" (現地入手資料)

- 準備 (Making an Inventory)

対象とする業務がどれだけジェンダー平等の実現に寄与するかを議論するフェーズで、この結果、適切な業務を選定して分析することができる。なお、この平等の計測対象は（行政サービスの）顧客等、ユーザー視点で行われるもので、組織内部のジェンダー平等が対象でないことに注意が必要である。

ステップ 1 : どの活動か (What fields of activity?)

組織、部署における活動をリストアップする。

ステップ 2 : その活動がジェンダー平等政策に寄与するか (Examine the activities)

所定の設問に答えることによって、活動がジェンダー平等に影響を及ぼすかを整理する。設問内容は、権力や影響力のジェンダー間の配分への影響、経済力や雇用への影響、家庭内作業（家事）参加への影響、（物理的、性的）暴力への影響との関係の有無である。

ステップ 3 : 何を分析すべきか (Choose an activity)

上記の分析結果に基づき、ジェンダー平等の観点からより精査すべき活動を選定するプロセスとなる。以上はあくまで関係者によるディスカッションによって行われる。

- 調査分析 (Survey and Analysis)

ステップ 4 : ターゲットグループの定義 (Identify the target group)

ステップ 3 までで選定した活動についてターゲットとなるグループを定義する。ここでいうターゲットグループとは、活動によってアプローチすべき人であり、例えば若年層向け施策の場合には、（施策立案者ではなく）若年層の人々となる。

ステップ 5 : ジェンダーパターンの分析 (Survey gender patterns (What gender patterns are there))

ジェンダーパターン（様々な場面において男女が置かれる状況）について明らかにするための質問リストを作成する。

ステップ 6 : 現状把握 (Survey gender patterns (What is the current situation))

設問に対して、定量及び定性データを活用して、ジェンダーパターンを可視化する。

ステップ 7 : 結果把握 (Describe impacts)

現状において、ジェンダー平等の観点から何が欠けているか、その結果どういった事態が想定されるかについて整理する。

ステップ 8 : ジェンダー平等目的達成への貢献の在り方 (Describe desired activity)

様々なジェンダー平等目的の実現のためにどういった活動が必要かについて整理する。

- 評価測定 (Formulate Objectives)

ステップ 9 : 何ができるか (List possible changes)

ジェンダー平等の状況改善に向けて具体的にどのようなことができるかについて整理する。

ステップ 10 : どういった手段をとるべきか (Decide measures)

具体的にどういった手段をとるべきか決定する。手法、時期等を洗い出し、時間とリソースを割り当て、必要に応じて研修・教育を計画する。

ステップ 11：結果の評価のあり方（Measure results）

手段や結果に関してどういったフォローアップをするか決定する。

（2）エージェンシーに関する業績評価の手法について

1990年代にスウェーデンでは行政経営（Public Management）に関する刷新が行われ、エージェンシーでは明確な目標を設定し、それを定量化させることが求められた。これを受けて、多くのエージェンシーでは、実際に行っている業務の進捗をチェックする部門を設けている。

しかし、必ずしも定量的な目標を設定することは容易ではなく、また、政治環境の変化によって、信頼ベース（Trust Based）と呼ばれる、定量的評価ありきではないとの考えにシフトしたことで、エージェンシーは詳細な数字によるフォローアップをしなくなった。これは、定量的な目標を過度に重視すると、着実な目標達成のために、必ずしも重要とはいえない業務を組織目標として設定するようになってしまうとの考えによるものであり、インタビュー時に挙げられた例として、警察が飲酒運転の取締りを最重要課題とした結果、凶悪犯罪の取締り、治安維持がおろそかになっては意味がないというものがあった。ただし、こうした信頼ベースを重視する動きの背景として政治的な動機があったという点で、必ずしもこのような傾向が続くとは限らない点に注意しておく必要があるとのことである。

ジェンダー・メインストリーミングについても、マクロの統計レベルでは評価が可能であったとしても、施策等のレベルでの効果を定量化するのが難しい領域であるとされている。このため、信頼ベースと同様の考えの下、業績評価に際してはエージェンシーが何を実施しているのかを明らかにして、それが目標達成に適した方法かどうか、効率的かどうかを評価することを目指している。

また、業績評価が抱えるもう一つの課題として、業績評価に関するレポートを政府に対して提出するのみで終了している点が挙げられる。例えば、業績評価レポートにおいて政府に改善策を求めたにもかかわらず、結果的に政府は何も対応しなかったような事例もあるとのことである。

4.5. 分野横断でのダイバーシティ推進施策及び評価の取組状況

(1) ジェンダー

① 推進施策

既述のとおり、ジェンダー・メインストリーミングに代表されるジェンダー分野は、健康・社会問題省が中心となって、各府省の政策を取りまとめている。移民、雇用、難民等の他の分野でもそれぞれの特定のエージェンシーや政府機関が、また自治体レベルでも担当部署があるが、ジェンダー分野が最も制度化、組織化の面で進んでいるとされる。

なお、長期的かつ効果的に政策を進めるため、健康・社会問題省の下に 2018 年にジェンダー平等に関する新しいエージェンシー（Swedish Gender Equality Agency）を立ち上げる予定である。

② 評価

全ての政策をジェンダー・メインストリーミングの考えの下に行う必要があるのがスウェーデンの特徴であり、ジェンダーに関する世界トップクラスの取組を進める要因ともなっている。

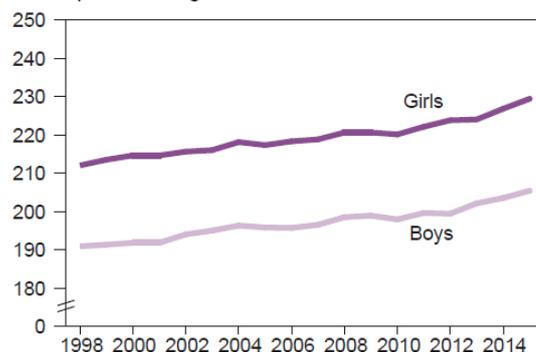
例えば、教育政策でも、環境政策でも、それがジェンダー平等にどのような影響を与えるかについて明らかにするために、ジェンダー別に集計された統計を整備しなければならないということが閣議決定により定められている。こうした説明責任は、公的統計に関する布告（The Official Statistics Ordinance（2001:100））により 2001 年に始められ、4 年ごとに果たすべきものとされている。このような仕組みが、政府全体の一貫した取組を支えている。

下図は、ジェンダー別の学童の学カスコアに関する 1998 年から 2014 年の推移であるが、集計可能なものについては全てこうした形で報告されている。

図表 9 ジェンダー別の統計の例

Grade point average¹⁾ for pupils who completed year 9, 1998–2015

Grade point average



¹ Grade point average is the sum of grade values for the 16 best grades of the pupil's final grades. The highest possible value is 320 credits.

Source: Swedish National Agency for Education

出典：Statistics Sweden, 2017²⁷

²⁷ Statistics Sweden, 2017, "2016 in review".

なお、ガイドライン（指針）として既述の JämKas が設けられている²⁸。これは、統計だけでは明らかにならない場合に背景を探るための指標を設定する等の際に参照されるものである。

現地インタビューより（健康・社会問題省）

- 例えば、国や市町村議会議員の男女比、企業の経営層の男女比、従業員の男女比が指標になる。経済に関しては、給料の男女比も該当する。統計局の冊子にはこうした定義や詳細が記載されている。
- 評価のフォローアップは 2 年に 1 回行われる。その結果によってこの 10 年でどう変わったかがわかる。ジェンダー平等性が今現在どういう状況なのかという評価についてはこの統計が鍵になる。
- 例えば高齢者に対する政策を行いたい場合、その政策のゴールにジェンダーが直接には関わらなくても、ジェンダー・メインストリーミングの観点が正しく含まれているか検証しなければならない。これがこの数年の取組で、現在も継続している。問題を見つけた場合、統計を使って検証し、他の政策分野でも適切に行われているか監視する。

また、2018 年に立ち上げる新しいエージェンシーは、ジェンダー・メインストリーミングに対する評価も行うことになる。すでに 60 のエージェンシーが、ジェンダー・メインストリーミングへの取組を個別に行っているところであるが、今回設置される新エージェンシーは、国内の名門大学であるヨーテボリ大学

（University of Gothenburg）とも協力して、エージェンシーによるジェンダー・メインストリーミングの実施を支援するほか、それらの評価、進捗管理を行う。

ただし、こうしたエージェンシーへの評価に当たって、具体的なツールがあるわけではないとのことである。新エージェンシーが評価を行うに際して、こうしたツールが必要になるかもしれないが、ジェンダー・メインストリーミングの第一の目的は、6 分野（権力と影響力、経済力、教育レベル、家事、各種ケアサービスの実施への対価、健康、暴力防止）でゴールを達成することであり、評価に当たっても、これらのゴールを踏まえた上でジェンダー・メインストリーミングの達成状況がチェックされる。こうした評価は、ツールのみで実施できるほど簡単ではないだろうというのが、インタビューでの関係者の見解であった。

（2）障害者

① 推進施策

スウェーデンにおける障害者福祉は主に社会サービス法（Socialtjänstlagen）と特定の機能障害に対する支援・サービス法（Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade : LSS 法）に拠っている。LSS 法は特定の機能障害者の自己決定権を強化するために以前の知的障害者ケア法が発展的解消を遂げたものであり、社会サービス法を補完・補強するものである²⁹。

²⁸ <http://ulrikaeklund.se/wp-content/uploads/2012/08/JamKASBas.pdf>

²⁹ 山田純子, 2009, 「スウェーデンの障害者福祉サービス—利用者負担の視点から」『植草学園短期大学紀要』1010 http://ci.nii.ac.jp/els/contentscinii_20170921143112.pdf?id=ART0009961687

(設問例)

勤務スペースは目の見えない方でも働くことができるように設計されているかに関する設問
問 エレベータの中に（目の見えない方向けに）音声でのフロア案内が行われていますか

(選択肢)

はい、いいえ、特に関係なし

なお、こうしたチェックリストを直接的に分析、活用したレポートについては確認できていないが、ホームページ上に簡単な定量分析（例：福祉向け ICT を用いた自治体の数）を含むレポートもみられる。

(3) 組織・カルチャーへの評価

差別オンブズマンに対する個人からの不服申告は年間で約 2,000 件にわたり（不服の提出方法はほぼ電子メール）、差別オンブズマンの法務部門がそれらの申立内容に全て目を通した上で、必要なものについてはその後の処理をしている。

差別オンブズマンでは、こうした経験を踏まえ、ダイバーシティの阻害要因としての組織風土に対しても、評価に取り組もうとしている。ダイバーシティに関する多くの問題は組織のカルチャー、規範、業務に内包されており、その可視化がなされてこなかったという見解の下、2017 年春から、こうした状況に関する定量的あるいは定性的な調査を進めることにしており、その際には提言まで踏み込むようにしているとのことである。

ただし、差別オンブズマンによるこうした調査に当たっては、裁判所での裁判の際に証拠となりうる情報を見つけようとするものの、多くの場合、差別が明らかにあったという証拠（エビデンス）を見つけることは容易ではないとのことである。

現地インタビューより（差別オンブズマン）

- 差別は単独であるのではなく、長いプロセスに基づいている。誰かが職場で排除を経験しているとする。そうした排除、セクハラは、会社の悪い文化の影響を受けていると分析している。
- 場合によっては、組織文化を変えなければならないことがある。ただし、こうした組織文化の変更は非常に難しく、組織の規範（Norm）が影響を及ぼしていることもある。そこで我々は、規範の見直しによって職場の文化の変革にまで影響を及ぼしたいと思っている。

4.6. 各行政分野におけるダイバーシティ推進施策及び評価の取組状況

(1) 都市・まちづくり（住宅）

① 推進施策

企業・イノベーション省（Ministry of Enterprise and Innovation）の下部組織である住宅庁（National Board of Housing, Building and Planning）のホームページ³⁵には、「スウェーデン政府は 2020 年までに少なくとも 25 万棟の新しい住まいを建設する計画である」と記されている。資源やエネルギーが効率的に使われる持続可能な都市と良い住宅環境の構築を目指しているが、ここでの「持続可能な都市」とは、「包括的でアクセス可能な都市環境であり、全ての人に魅力的で自然豊かな生活環境を提供するもの」としていることから、ダイバーシティの側面が考慮されていることが伺える。障害者が健常者と同様に自立した生活を送り、社会に参加することは基本権として認められ、障害者の移動や施設の利用が物理的に妨げられないようにすることが新しい障害者政策の法案による国の目標の中核となっている。

現在、スウェーデンは人口が増加中であり、スウェーデンの賃借人連合会（Hyresgästförening）は「大幅な住宅供給不足にあり、とりわけ障害者向けの住まいが最も不足している」と報告している。また、若者や新しくスウェーデンにきた人たちにとって、住宅市場に新たにアクセスするのは難しい状況にあると同連合会は主張している。

こうした状況下で、住宅庁はダイバーシティの確保の観点から様々な支援を行っている。例えば、高齢者向けの住宅を新築するか既存の住宅を改築する場合に、社会サービス法に基づいて費用の一部を補助している。具体的には、1 平米当たりの上限額が 3,600 クローナ（1 クローナ = 13 円で換算すると、日本円で約 47,000 円）と設定された。

2016 年 3 月 1 日から施行された、定住する特定の newcomer 移民の受入れに関する法律（Lag (2016:38) om mottagande av vissa nyanlända invandrare för bosättning）により、各市は一定数の移民を受け入れる責任があるため、移民向けに住居を用意する必要に迫られている。

② 評価

差別オンブズマンへのインタビュー結果によると、住宅問題はダイバーシティと接点のある古くて新しい重要なテーマであり、現在も住宅分野に関して、住宅関連会社等に対して差別防止に関する質問をする等の調査を行っているとのことである。

過去にも、差別オンブズマンが 2010 年に、住宅市場における性別、民族、宗教その他の信念、身体障害、性的指向を理由とした差別について、90 カ所の異なる場所にある 150 テナントを対象に電話調査によって（総コール数 383）賃貸市場の実態を調査し、その結果を「住宅市場における差別」と題したレポートにまとめ政府に提出した³⁶。

³⁵ <https://www.boverket.se/>

³⁶ Equality Ombudsman, 2010, “A study about discrimination on the housing market in Sweden”
<http://www.red-network.eu/?i=red-network.en.library.219>

調査の結果明らかになったのは以下のとおりである。

- 持ち家よりも賃貸市場において差別が発生する度合いが高い
- 差別は大都市、中規模都市、小規模町のどこでも発生している
- 民族差別が他の差別よりも大きな問題となっている
- 住宅へのアクセシビリティの欠如によって、障害者は特定の居住地域から除外される実態があった

一方で、電話の総コール数が 383 コールと調査対象が限定的でかつ調査期間も一時期であったことから、こうした調査手法（practice testing）ではなく、より時期や対象規模を広げること、また他のインタビューや調査と組み合わせることがより望ましいとしている。

また、住宅庁では 2015 年、移民や難民の住宅状況に関する分析を行い、報告書を発表した。この報告書では、調査した 3 つの市における難民の住宅状況は深刻であり、特に大多数の難民が該当する低所得世帯向けの住宅を用意するなど、現状の住宅事情を変更する必要があると指摘した。

これらを踏まえ、スウェーデン政府は 2017 年 4 月に社会サービス法の改正案を「行政上の決定手続の簡素化と高齢者用居宅の特別形態」（Om förenklat beslutsfattande och särskilt boendeformer för äldre）として発表し、市が高齢者向け住居に関する様々な投資を行うに当たり必要な認証手続を簡素化しようと試みている。この改正案について行政管理庁やスウェーデン市・県連盟（Sveriges Kommuner och Landsting）は概ね好意的な評価を下している。

（2）労働・雇用

① 推進施策

スウェーデンにおいては、移民の受入れは 19 世紀後半から始まった。その後第二次世界大戦後に増加し、2008 年には人口（918 万人）の 13.9%、2010 年には人口（934 万人）の 14.8% を占めた³⁷。スウェーデンの公共放送 SVT の発表によると、外国生まれの移民が就く職業としては、清掃員、准看護師、レストランの下働き、介護士、子守が上位を占めており、移民の給与水準は低いという³⁸。

スウェーデン政府は、能力を基礎としながらも、基本的な目標として各職位のレベルでの男女同数を掲げており、また、外国出身の同僚の受入れにも焦点を当てている。

スウェーデンでは、日本でも話題になっている同一労働同一賃金がすでに実施されており、同じ労働内容の職種であれば、同じ賃金が払われる。雇用者の団体と被用者の団体が結んだ労働協約

（kollektivavtal）に沿って個別の雇用契約を結ぶのが一般的である³⁹。また、労働組合は民間部門、公共部門を問わず、企業・団体別ではなく職種別に結成されている。一部の例外を除いて、公務員にも団結権などの労働基本権が広く認められている。

³⁷ 移民の人口に関しては右ウェブサイトを参照（<https://tradingeconomics.com/sweden/population>）。

移民の人口比に関しては右ウェブサイトを参照（<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/1171.html>）。

³⁸ <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/invandrade-forskare-jobbar-med-annat?>

³⁹ <https://www.unionen.se/rad-och-stod/om-kollektivavtal>

<https://www.tehy.fi/sv/arbetslivsguiden/lon/samma-lon-samma-arbete>

② 評価

2017年1月の差別禁止法の改正によって、雇用主に対して、ダイバーシティの推進が従来よりも求められることになった。ただし、法律ができて1年以内のため、評価の取組を始めようとはしているものの、現時点では評価結果は出ていない。

今回の法改正によって、雇用主は、差別防止について何をどのように行っているかを明らかにしなければならなくなった。従来もジェンダー等では雇用主が計画を作っていたが、単に取りまとめるだけで行動が伴っておらず、結果として計画は実行されていないとの反省があった。その反省から法律が見直され、雇用主は事後のドキュメントを提出することとなった。当該ドキュメントには、単に計画内容だけではなく、実際に何をやったか、どのような変化が生じたかまで盛り込ませることになったことから、実行状況に関する調査が可能となった。

この他に、新しく法律を制定する場合や既存の法律を改正する場合にも調査がよく行われる。例えば、1998年から2007年まで設置されていた国の機関である統合庁（Swedish Integration Board）では、「ビジョン及び実践としての多様性—6つの企業と機関の評価」（Mångfald som vision och praktik – Utvärdering av sex företag och organisationer）⁴⁰を始めとして、職場における多様性や平等に関する研究を行っている。当該報告書では、例えば、採用に当たり学歴を形式的にみる（学位やその学位を取得した学校）のではなく、職歴や社会的活動についても考慮に入れて選考を行っている企業の優良事例を紹介している。

また、差別オンブズマンは、差別が雇用面で行われているかどうかを（各地からの申立てに基づき）監視するとともに、裁判を起こす権利を付与されたことによって、その役割、位置付けが大きなものとなっている。なお、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）のレポートによれば、労働市場における評価についても、差別オンブズマンの果たす役割が大きいという。

現地インタビューより（差別オンブズマン）

- 賃金の不平等、差別に関する調査についても、企業側に対して調査をかけている。法律に基づき1000種類もの異なる調査票を送付して回答を回収することによって、雇用側への不満内容を取りまとめている。このように、（差別撤廃への）実行フェーズでの課題が大きいことを重視している。他にも、賃金調査で雇用側の賃金状況を調べている。
- （評価だけでなく）いかに実行に向けていこうかが課題である。30人以上の企業に対して、法制度の施行状況について調査しているが、多くが定性評価である。分析部門は2年の歴史しかないため、実績はこれからである。

⁴⁰ Integrationsverket, 2001, “Mångfald som vision och praktik – Utvärdering av sex företag och organisationer”（ビジョン及び実践としての多様性—6つの企業と機関の評価）
<http://integrationsrapporter.mkcentrum.se/wp-admin/wp-content/uploads/mangfaldvision.pdf>

(3) 外交・国際協力

① 推進施策

スウェーデンはジェンダー・メインストリーミング戦略を軸とした外交政策を積極的に推進しているのが特徴である。日本の ODA に当たる海外援助においてもジェンダー・メインストリーミングを取り入れている⁴¹。

② 評価

外務省の下のエージェンシーである国際開発協力庁（Swedish International Development Cooperation Agency）によるジェンダー・メインストリーミングに関する評価について、評価の目的は以下の4点を明らかにすることだとされる⁴²。

- ジェンダー・メインストリーミング戦略は、国際開発協力庁の国別援助戦略にどのように組み込まれたか
- 実際の・戦略的ジェンダー課題への対応は、ジェンダー平等を推進するために貢献したか
- ジェンダー平等を達成するための重要な要因は何だったのか
- ジェンダー平等、エンパワーメント、参加、実際の・戦略的ジェンダー課題、ジェンダー・メインストリーミングなどの概念をより明確にし、関係者及び途上国側との共通理解を深めることができたか

なお、直近にはアクションプランとして、「外交サービスでのアクションプラン（2015-18 のフェミニスト政策（2016 年のフォーカス領域を含む））」（Swedish Foreign Service action plan for feminist foreign policy 2015–2018 including focus areas for 2016）がまとめられており、モニタリングや補助金の管理に対して、ツールや手法を提供するとしている⁴³。

(参考) 教育・スポーツ

スウェーデンは、義務教育から大学院までの教育が無償であり、教育における男女平等の政策も徹底している⁴⁴。社会的統合の観点から移民に対するスウェーデン語教育にも力を注いできた。スウェーデン語を母国語としていない大人に対する教育は、市が運営する教育機関（KOMVUX）が無償で行うほか、有償で国民大学（Folkuniversitet）でも行っている。また、幼稚園から高校まで、スウェーデン語と母国語の教育を受ける機会が保障されている。

2000 年に教育・研究省（Ministry of Education and Research）へ提出された政府調査

⁴¹ 田中 2004、前掲書

⁴² 田中 2004、前掲書

⁴³ Ministry of Foreign Affairs, 2016, “Swedish Foreign Service action plan for feminist foreign policy 2015–2018 including focus areas for 2016”
<http://www.government.se/4ad6e7/contentassets/b799e89a0e06493f86c63a561e869e91/action-plan-feminist-foreign-policy-2015-2018>

⁴⁴ http://www.swedenabroad.com/ImageVaultFiles/id_17368/cf_2/FS8-Gender-equality-Japanese2013-3MG.PDF

報告「大学におけるダイバーシティ」⁴⁵によると、移民のためのスウェーデン語教育は、大学レベルの教育を受けるためには不十分であるとしている。同報告書では、高校環境におけるスウェーデン語教育の充実や、大学スタッフ募集における民族の多様性確保、特別奨学金の拡充等の施策を提言している。

また、スポーツ関連政策においても移民の社会的統合の視点が含まれている。文化省（Ministry of Culture）⁴⁶のスポーツ政策では、スポーツは移民をスウェーデン社会に統合し、スウェーデン人の文化の理解を増進させるのに重要な役割を果たしていることから、統合のために積極的な役割を果たし、民主的価値を育てることに貢献するものであるとされている。こういった点を踏まえて、1981年以來、移民のスポーツに関する特別なプログラムが用意されている。例えば、スウェーデンのスポーツ連盟（Swedish Sports Confederation）⁴⁷では、少数民族のスポーツリーダーの育成や、そのような団体を対象としたスポーツプロジェクトの支援を行っている。

⁴⁵ Utbildningsdepartementet, 2000, " Mångfald i högskolan: Reflektioner och förslag om social och etnisk mångfald i högskolan(SOU 2000:47)"

<http://www.regeringen.se/49b720/contentassets/3d2c80a820474e988d5e6f14fead5d16/sou-200047-mangfald-i-hogskolan>

⁴⁶ <http://www.interculturaldialogue.eu/web/intercultural-dialogue-country-sheets.php?aid=120>

⁴⁷ <http://www.interculturaldialogue.eu/web/intercultural-dialogue-country-sheets.php?aid=120>

5 オランダにおける施策・取組及び評価の状況

5.1. 行政施策におけるダイバーシティの導入経緯及び政府の取組状況

(1) 社会的背景

オランダでは、憲法第 1 条において、「オランダに居る人は全て、平等な立場で平等に扱わなければならない。宗教、信条、政治的意見、人種又は性別に基づくあるいはその他どのような理由であっても、差別は許されない」と平等原則を宣言している。古くから移民を受け入れてきた国であり、他の EU 諸国に先駆けて 1998 年に移民統合政策を導入したことも知られている。

ジェンダー平等に関しては、スウェーデン発祥のジェンダー・メインストリーミングを取り入れている。LGBT についても法整備が進んでおり、例えば 2001 年には世界初の同性間婚姻制度が制定されている。

(2) オランダにおけるダイバーシティの定義

スウェーデンと同様に、オランダにおいても、政府自らがダイバーシティという用語を定義したものは確認できなかったが、オランダ政府のホームページを「ダイバーシティ (diversiteit)」で検索したところ、多くは企業・組織における文化的多様性 (culturele diversiteit) との文脈で用いられている。例えば、社会問題・雇用省の文献では文化的多様性を次のとおり定義している⁴⁸。

多様性とは、通常、人々の互いに異なる全ての側面を意味する。性別・民族・年齢等の目に見える特徴に加え、性格・特性・仕事の仕方など目に見えない特徴も含まれる。文化的多様性は、文化的背景と人々の多様性に関係する。

また、教育・文化・科学省の「知識の価値——高等教育と研究に関する戦略的アジェンダ 2015-2025」(De waarde(n) van weten: Strategische Agenda Hoger Onderwijs en Onderzoek 2015-2025)⁴⁹でも多様性がキーワードとされている。同アジェンダでは中心テーマとして、世界レベルの教育、アクセシビリティ・人材育成・多様性、社会とのつながりの 3 つを挙げており、社会の多様性が教育機関の学生集団にも反映されることが重要であるとしている。

⁴⁸ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2015/09/01/goede-voorbeelden-culturele-diversiteit-en-good-principles-toegepast-in-de-praktijk>

⁴⁹ Ministry of Education, Culture and Science, 2015, “De waarde(n) van weten: Strategische Agenda Hoger Onderwijs en Onderzoek 2015-2025”
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/beleidsnota-s/2015/07/07/de-waarde-n-van-weten-strategische-agenda-hoger-onderwijs-en-onderzoek-2015-2025> (現地語)

(3) 国際的動向への対応等

オランダは反差別に関連する主要な国際協定については全て当事者となっている。以下に主要な条約の例を挙げる。

- 市民的政治的権利に関する国際規約（International Covenant on Civil and Political Rights（ICCPR）、1966年採択、1976年発効）
締約国に対し、人間としての平等、生命に対する権利、信教の自由、表現の自由、集会の自由、参政権、適正手続及び公正な裁判を受ける権利など、個人の市民的・政治的権利を尊重し、確保する即時的義務を負わせるもの。
- 女子差別撤廃条約（Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women（CEDAW）、1979年採択、1981年発効）
政治的・経済的・社会的・文化的・市民的その他のあらゆる分野における男女同権を達成するために教育の分野も含めて、いずれかの性別の優位や性役割に由来するステレオタイプの撤廃など必要な措置を定めている。
- 障害者権利条約（International Convention on the Rights of Persons with Disabilities（UNCRPD）、2007年採択、2008年発効）
あらゆる障害者（身体障害、知的障害、精神障害等）の尊厳と権利を保障するための条約。オランダは2016年に批准し、国内法としては2003年に制定された障害者及び慢性疾患患者の平等法（Equal Treatment（Disability and Chronic Illness）Act 2003）を改正している。健康・福祉・スポーツ省では、インフラ・水管理省（Ministry of Infrastructure and Water Management）などとともに、これに基づいて公共交通機関へのアクセシビリティ改善に取り組むほか、地方自治体の実行計画を精査している。

なお、2008年にオランダとフランスの主導で国際連合総会にLGBTの権利についての声明が提出された。正式採択はされていないが、この声明では、性的指向や性同一性に根付いた暴力やハラスメント、差別、社会的排除、恥辱、偏見に対する非難が盛り込まれている⁵⁰。

オランダ政府は、ジェンダー平等に関しては、スウェーデン発祥のジェンダー・メインストリーミングを取り入れている。「解放に関する2000年の複数年計画」（2000 Multi-Year Policy Plan: Emancipation）⁵¹において、ジェンダー・メインストリーミングを導入するため、政府の体制を整備するとともに、全ての省庁がジェンダー・メインストリーミングに関する報告書を作成することも求めている。内務省（Ministry of the Interior and Kingdom Relations）が関係省庁の調整を行うとともに、教育・文化・科学省でも他省庁の政策においてジェンダー平等が促進されているかの調査を行っており、不十分な場合は勧告を行い、関係省庁の連携を働きかけることもある。

⁵⁰ http://www.nhk.or.jp/heart-net/lgbt/kiji/entry/article_008.html

⁵¹ <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/netherlands>

5.2. ダイバーシティ推進に当たっての基本法等上位施策

オランダにおける包括的差別禁止法の実体規定を概観し、どのような差別が禁止されているのか等を整理する⁵²。

(1) 国内基本法

オランダ王国憲法（Constitution for the Kingdom of the Netherlands、1814年制定、1983年改正）第1条では、「オランダに居る人は全て、平等な立場で平等に扱われなければならない。宗教、信条、政治的意見、人種又は性別に基づくあるいはその他どのような理由であっても、差別は許されない」と平等原則を宣言している。この平等原則に照らし、次の6つの法令が制定されている。

- 男女雇用機会待遇均等法（1980年3月1日）
- 均等待遇法（1994年3月2日）
- 労働時間差別禁止法（1996年7月3日）
- 臨時契約及び終身雇用契約に関する均等法（2002年11月7日）
- 障害者及び慢性的疾患を有する労働者に関する雇用機会均等法（2003年4月3日）
- 年齢差別に関する雇用機会均等法（2003年12月17日）

このうち、均等待遇法（General Equal Treatment Act : GETA、1994年3月2日）は、複数の個別規程を統合し、憲法第1条の平等理念を実現する一般法として制定されたものであり、宗教、信条、政治的意見、人種、性別、国籍、異性愛的又は同性愛的指向等にかかわらず、市民の無差別待遇の原則を定めている。

同法令の制定により、均等待遇委員会（Commissie Gelijke Behandeling）が設置され、同法令及び男女雇用機会待遇均等法の執行を管轄することになった。

(2) 適用分野

憲法の適用分野は、労働時間、障害者及び慢性疾患を有する労働者に関する雇用、年齢差別、同性間婚姻制度、移民に対する市民統合政策である。

(3) 公的部門の義務

オランダの行政分野における雇用は、2004年の「中央及び地方政府における人事法第125条g及びh」によって、労働時間及び契約形態に基づく差別が禁止されている⁵³。また、内務省が政府におけ

⁵² 内閣府男女共同参画局、2009、「オランダ 政策・方針決定過程への女性の参画に関する推進組織・基本法制」『諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査——オランダ王国・ノルウェー王国・シンガポール共和国・アメリカ合衆国』

<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sekkyoku/pdf/h20shogaikoku/sec2-1-1.pdf>

⁵³ <http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sekkyoku/pdf/h20shogaikoku/sec2-1-1.pdf>

る被用者のダイバーシティ促進を担っており、上級管理職において女性が30%を占めることを2017年の目標としている⁵⁴。これは中央政府のみならず、地方自治体、公立学校においても適用される。

内務省は毎年ダイバーシティに関する指標（Diversity Index）を用いてその成果を公表しているが、指標として女性職員数、年収上位10%層に占める女性職員数、35歳未満及び55歳以上の男女の職員数、非西洋出身移民数（少なくとも片方の親がトルコ、アフリカ、アジア（インドネシア・日本を除く）、ラテン・アメリカで生まれている者）が挙げられている⁵⁵。

現地インタビューより（法務省）

- 私の部署は50～60人が働いていて、10人に移民のバックグラウンドがある。ただし、移民枠の仕事があるわけではない。マネジメントにも女性男性両方いる。仮に女性が去っても必ずしも後任に女性が入るわけではないが、バランスという点で考慮される可能性はある。

現地インタビューより（外務省）

- 省内の人事部門において、ジェンダー、障害、LGBTコミュニティ、異なる文化背景（トルコ、オランダ人等）の取扱い等のダイバーシティに関する業務を行っている。

⁵⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/overheidspersoneel/diversiteit-overheidspersoneel>

⁵⁵ <https://kennisopenbaarbestuur.nl/thema/samenstelling-personeel/>

5.3. 推進体制の特徴

オランダにおいてダイバーシティ推進政策を担っている代表的な府省について、その役割を整理する。

(1) 教育・文化・科学省

LGBT やジェンダー平等に関しては、教育・文化・科学省が中心となって取り組んでいる。政策の実行は市町村レベルで行われるが、同省はその支援及び評価を行っている。なお、LGBT に関する政策は健康・福祉・スポーツ省でも取り組まれているが、教育・文化・科学省はより LGBT の権利保護という観点から、差別防止、待遇向上に係る包括的な政策について担当している。

オランダでの LGBT に関する法整備としては、同性間での性交渉は 1811 年に非犯罪化された。1998 年には同性間、異性間の両方に登録パートナーシップ制度が適用可能になり、2001 年には同性間婚姻制度が制定されている。

(2) 社会問題・雇用省、法務省

1998 年の新規入国者統合法 (Wet inburgering nieuwkomers) は、しばしば市民統合政策の先駆けとされる⁵⁶。市民統合 (civic integration) 政策は国外から移住した移民を統合することを目的とした政策であり、滞在権・永住権の許可や入国許可を得るために、外国人に対して統合のための試験・講習・契約を課すものである。移民に対して積極的な市民権付与と多様な文化を保護しようとする多文化主義とは対照的な政策と位置付けられる。2007 年に現行の統合法 (Wet inburgering) へと改正された。

社会問題・雇用省は移民に対する市民統合政策について、雇用を中心に全体を担っており、過去 15 年間の市民統合政策の全体に関する評価も同省を中心に行われている。この他、法務省は移民・難民の出入国を、教育・文化・科学省は教育面を担っている。法務省が所管する中央難民センター (Central Agency for the Reception of Asylum Seekers : COA) は亡命滞在許可証の保有者に対して住宅を提供している。

(3) 健康・福祉・スポーツ省、インフラ・水管理省

オランダは国連の障害者権利条約 (CRPD) を 2016 年に批准し、国内法 (障害者及び慢性疾患患者の平等法) を改正した。条約により、学校、公共交通、雇用における新たな取組が求められているが、こうした障害者に関する政策は、主に健康・福祉・スポーツ省が、関係府省との調整業務も含めて担当している。

また、公共交通施設のアクセシビリティはインフラ・水管理省が、公共交通機関運営主体 (鉄道会社等) とアクセシビリティ改善に関する協定を結び、数年以内に一定レベルのアクセシビリティを達成することを約束している。

⁵⁶ 佐藤俊輔, 2012, 「欧州における市民統合法制の現在」『比較法学』46(1)

<https://www.waseda.jp/foaw/icl/assets/uploads/2014/05/A04408055-00-046010097.pdf>

(4) 財務省

財務省（Ministry of Finance）は政策評価制度の全体的な制度設計に責任を有している。1999年のレポート「政策に基づく予算編成から説明責任に基づく予算編成へ」（Van beleidsverantwoording tot beleidsbegroting）の提言以降、2001年の政府会計法（Government Accounts Act）に政策の有効性及び効率性について規定されるなど、体系の整備が進んでいる。

2002年には後述する定期的な評価に関する規則（Regulation of Periodic Evaluation : RPE）が策定された（2006年及び2012年に改定）。RPEは政策手段の有効性及び効率性の評価を要求するほか、同じ政策目標を持つ複数の政策がある場合、各政策に対する評価を取りまとめたハイレベルアセスメントを実施することを定めている。

また、2003年には「事後評価手続に関するマニュアル」が策定されている。同マニュアルでは、政策策定の過程を、①問題分析、②代替アプローチの検討、③効果測定、④代替案の評価、⑤最終結論のレポートの5段階に分類している。

5.4. ダイバーシティに係る代表的な評価実施手法、フレームワーク

以下では、現地調査等により把握したダイバーシティに係る代表的な評価実施手法、フレームワーク等を取りまとめた。

(1) 手法

オランダにおける政策評価は、事前評価、事後評価、削減と改革オプションの3類型に分類され、前述のとおり、事後評価においては、同じ政策目標を持つ複数の政策がある場合、各政策に対する評価を取りまとめたハイレベルアセスメントが行われる。なお、社会問題・雇用省では、毎年3つほどの政策に関して独自の調査を行っているとのことである。

内藤・遠藤,2014⁵⁷によると、オランダの政策評価は以下のとおりである。

- 政府会計法によれば、各省の大臣は予算の執行に責任を有しており、この責任には、財源が配分された政策の有効性及び効率性に関する責任も含まれている。
- 各大臣は、定期的に自省の予算上のプログラムを評価しなければならない。
- また、同法においては、会計検査院の役割が強調されており、会計検査院は、歳入及び歳出が適切なものか、政策が計画どおり実施されているかを評価するとともに、政策の有効性及び効率性について評価する。

① 事後評価

新たな政策について直ちに評価するのは困難なため、最低でも7年（実際は4～7年）に一度は事後評価を行うこととしており、全政策が対象となっている。評価の対象となる政策アジェンダとその進行状況については、政府のホームページで公開されている⁵⁸。

事後評価に当たっては、政府の予算書又は年次報告書において評価の対象となった政策及び外部の（政策評価の）専門家の関与について明記することが必要である。また、政策を開始した理由及び評価時点における当該理由の存否、利用された政策手法、政策の実施に要する費用及び当該費用の合理性、政策の実施による直接的及び間接的影響、政策の有効性及び効率性等を説明する必要がある。

今回の調査でも教育・文化・科学省のジェンダー平等に関する評価、また、社会問題・雇用省の移民統合政策に関する評価において、前述のRPEを用いていることが確認された。RPEでは15の質問

⁵⁷ 内藤亜美・遠藤敦夫, 2014, 「オランダ、英国及びスウェーデンにおける政策評価制度——海外派遣報告②」『立法と調査』(353)

http://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/rippou_chousa/backnumber/2014pdf/20140602109.pdf

⁵⁸ <http://www.rijksbegroting.nl/beleidsevaluaties/evaluaties-en-beleidsdoorlichtingen/2017>

項目が定められており、それらに答えることが義務付けられている。評価結果とそれを基に次の期間に何を行うかについて、大臣が議会に報告する。

15 の質問の内容は以下のとおりである⁵⁹。

1. 本政策評価の対象となる政策は何か
2. 政策の一部のみが評価の対象となる場合、政策の他の部分はいつ調査されるか
3. 政策を実施した理由は何か。またこの理由は直近においても妥当であるか
4. 政府の責任は何か
5. 使用する測定方法の性質はどのようなもので、一貫性はあるか
6. その政策にはどのような支出が伴うか（他の地域の費用や他の当事者の費用を含む）
7. 支出の根拠は何か。その支出は政策の規模、利用、価格等にどのように関連するか
8. どのような評価がされたか、また、どのような方法、理由で評価されたか
9. 政策のうちどの部分が（まだ）評価されていないのか。これは、将来的にその有効性を評価することが可能か／不可能かに関する説明を含む
10. その政策分野に関する有効性と効率性を明らかにするために、（評価の際にインプットとして必要となる）調査資料はどの程度利用可能か
11. 政策の目標は実現しているか
12. 政策はどの程度効果的だったか。ポジティブ又はネガティブな効果はあったか
13. 政策はどの程度効率的だったか
14. 効率性と有効性をさらに高めるために、どのような措置を取ることができるか
15. 利用可能なリソースが大幅に少ない場合（予算案の約 20%）、どの政策オプションが可能か

ただし、RPE の項目は汎用的なもので、ダイバーシティの個別状況を考慮するものではなく、コスト面の評価に偏っているとの批判もある。

現地インタビューより（外務省）

- 財務省の RPE が気にするのは政策のコストやどうすれば予算を減らせるかである。平等や差別、例えば移民の若者の失業や、移民への差別、社会のまとまりを阻害するもの、社会から排除されるグループ、そういうものには興味がない。

② 削減と改革オプション

削減と改革オプションは、事前評価と事後評価の要素を併せ持つ評価形式であり、歳出レビューに代表される。歳出レビューは、独立した公務員と外部の専門家から構成される非政治的なワーキンググループ

⁵⁹ Ministry of Social Affairs and Employment, 2017, “Synthesestudie beleidsdoorlichting integratiebeleid”（統合政策に関する総合政策レビュー最終報告書）（現地入手資料）

プにより府省横断的政策調査（Interdepartementale beleidsonderzoeken : IBO）として評価を行うものであり、予算の見積りを含む、将来の代替可能な政策の選択肢を提供することを目的とする。

IBO の対象となる政策は、オランダ財務省が予算書に記載される全ての政策から、府省横断的に取り組む重要政策として医療や教育、社会保障の分野を中心に選定する。ワーキンググループの作成した報告書は議会に送付されるほか、インターネットにより一般国民も入手可能な状態に置かれる。

（2）オランダ社会研究所による評価

オランダ社会研究所⁶⁰は、政府の政策の社会的側面を研究する独立した政府機関である。主な分野は、健康、福祉、社会保障、労働市場、教育である。オランダ社会研究所によって公表された報告書は、政府・地方自治体によって広く使用されている。オランダ社会研究所の活動内容は、オランダの生活状況と生活の質を監視し、将来の政策を支援するために政策を評価することであり、健康・福祉・スポーツ省の下部組織であるが独立して研究・調査業務を行う。現地調査では、社会問題・雇用省との業務上の関わりがみられた。

現地インタビューより（社会問題・雇用省）

- 15～20 年ほど、我々のカウンターパートである（オランダ社会研究所内の）移民統合に関する部署とともに共同調査を行っている。
- 来年、オランダ社会研究所は差別に関する大規模なリサーチを行う予定で、統計とフィールドワーク（現場調査）を用いて、人種・宗教・性別・年齢・ジェンダーに関する差別を取り扱う。現地調査では、アンケートを行い、その分析結果を報告する予定である。こうした現地調査には、我々も資金面で協力することになる。

オランダ社会研究所はレポートをホームページ上で多数公開しているが、それらの調査の目的は主に以下の 3 点を明らかにすることにある。

- 社会・文化的変化
オランダ社会の経年変化を調査する。オランダ人の社会的、政治的問題に対する態度と、消費傾向の 2 つの側面がある。
- 生活の質
福祉の状況に関して、健康状態、教育程度、住宅状況、可処分所得、レジャー参加などの客観的指標を用いて定期的に計測している。
- 公共サービス
連邦政府及び自治体政府の予算支出を検証する。

⁶⁰ <https://www.scp.nl/english>

例えば LGBT モニターは、教育・文化・科学省がオランダ社会研究所に委託し、2016 年に公開されたレポートであり、今後隔年で実施される予定である⁶¹。近年、大規模なオランダ人口調査では LGBT に関する質問が含まれており、このデータを用いて LGBT に関する世論と生活状況を検証した初めてのレポートである。2016 年版の主な検証項目は以下の 2 点である。

- オランダ社会の LGBT に対する態度と、その経年変化、諸外国との比較
- オランダにおける LGBT と異性愛者の生活状況の違い

レポートによると、オランダ社会の LGBT に対する態度は、大部分がポジティブで、諸外国と比べても良質なものである。ただし、生活状況については、LGBT の人は異性愛者よりも良くないことが示されており、職場等で不利益を被ることがあるとのことである。

(3) ジェンダー平等指数 (Gender Equality Index)

「ジェンダー平等指数 2017——2005～2015 年における EU 域内のジェンダーの平等性の測定」(Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005-2015 - Report) は、EU の機関である欧州ジェンダー平等研究所 (European Institute of Gender Equality) が公表する EU 加盟国のジェンダー平等の状況に関する報告書であり、2017 年に第 3 版が公開された。ジェンダー平等指数は、EU の政策枠組みに基づいてジェンダー平等の複雑な概念を測定し、EU 全体の進歩又はジェンダー平等に関する政策の立案の助けとし、また政策を監視するのに役立つ複合指標である。同指数は、仕事、金銭、知識、時間、権力、健康、暴力の 7 区域に分類され、区域ごとに指標が立てられている。ホームページ上ではこれらの指標について、各国の状況と EU 全体について、グラフィックを用いて表示している。

同報告書によると暴力以外の指標の詳細は以下のとおりである⁶²。暴力については、別途個別のレポートが公表されている⁶³。

⁶¹ The Netherlands Institute for Social Research (SCP), 2016, “LGBT monitor 2016 Summary”
https://www.scp.nl/english/Publications/Summaries_by_year/Summaries_2016/LGBT_Monitor_2016

⁶² European Institute for Gender Equality, 2017, “Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005-2015 - Report”
<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>

⁶³ European Institute for Gender Equality, 2017, “Gender Equality Index 2017: Violence against women - the most brutal manifestation of gender inequality”
<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-violence-against-women>

図表 10 EU ジェンダー平等指数の構造

指標(Indicator)	サブ区域 (Sub-domain)	区域 (Domain)	ジェンダー平等指標 (Gender Equality Index)
1. フルタイム雇用率(Full time equivalent(FTE) employment rate)	参加 (Participation)	仕事 (Work)	
2. 雇用継続期間(Duration of working life)			
3. 教育、健康、ソーシャルワークにおける雇用(Employed in education, human health and social work)	仕事の質、 (仕事からの)分離 (Segregation and quality of work)		
4. 私的、家族上の理由による休暇取得容易性(Ability to take time off for personal or family matters)			
5. キャリア展開に関する指標(Career Prospects Index)			
6. 平均月収(Mean monthly earnings)	収入 (Financial resources)	金銭 (Money)	
7. 平均純所得(Mean equivalised net income)			
8. 生活困難でないか(Not at-risk-of-poverty)	経済的状況 (Economic situation)		
9. 所得上位二割、残り八割の人口分布(S20/S80 income quintile share)			
10. 大学、専門学校等教育人口(Population with tertiary education)	参加と達成度 (Attainment and participation)	知識 (knowledge)	
11. 公式、非公式な教育、研修(formal or non-formal education and training)			
12. 大学、専門学校等における教育学、健康福祉、人類学、教養(Tertiary students in education, health and welfare, humanities and arts)	分離 (Segregation)		
13. 子供、孫、高齢者、障害者のケアの有無(Caring for children or grandchildren or older or people of disabilities)	家事、ケア (Care activities)	時間 (Time)	
14. 料理、家事の実施(People doing cooking and/or housework)			
15. スポーツ、文化、レジャー(Sporting, cultural or leisure activities)	社会活動 (Social activities)		
16. ボランティア、チャリティー(Voluntary or charitable activities)			
17. 大臣における割合(Share of ministers)	政治 (Political)	権力 (Power)	
18. 国会議員における割合 (Share of members of parliament)			
19. 地方議員における割合(Share of members of regional assemblies)			
20. 上場大企業経営陣における割合(Share of members of boards in largest quoted companies)	経済 (Economic)		
21. 中央銀行における割合(Share of members of central bank)			
22. 調査機関における割合(Share of members of research funding organisations)	社会 (Social)		
23. 公営放送における割合(Share of members in publicly owned broadcasting organisation)			
24. オリンピック運営委員会における割合(Share of members of highest decision-making body of the national Olympic sport organisations)			
25. 健康の自認(Self-perceived health)	状態 (Status)	健康 (Health)	
26. 寿命(Life expectancy)			
27. 健康寿命(Health life years)			
28. タバコ及び有害な飲み物(Smoking and harmful drinking)	行動 (Behaviour)		
29. 運動及び(あるいは)果物、野菜の消費(Physical activities and/or consuming fruits and vegetables)			
30. 健康診断ニーズ(Unmet needs for medical examination)	利用 (Access)		
31. 歯の診断ニーズ(Unmet needs for dental examination)			

5.5. 分野横断でのダイバーシティ推進施策及び評価の取組状況

(1) 移民

① 推進施策

社会問題・雇用省の予算説明「13.統合と社会的結束」⁶⁴では、多様性による共生を前提とした統合政策により社会的結束と社会的安定を促進することを目的とし、移住法・統合法・移民法の実施や、移民をオランダ社会の市民として統合するための制度の設計・保守・運用を行うとしている。

法務省の予算説明「37.移民」⁶⁵には移民・難民対応について、社会的責任と国際的義務に従い、オランダ市民権の取得とともに外国人の入国・退去を行うとしている。

② 評価

社会問題・雇用省では、移民の統合に関して社会経済的側面（ハード面）と社会文化的側面（ソフト面）の2つの側面から政策の実施・調査・評価を行っている。前者の経済的側面については、行政機関に登録される出生・就労・薬の使用などの登録データや統計局の統計を情報のソースとして評価を行っている。

一方、後者の文化的側面は、移民の社会に対する態度やオリエンテーション（志向）、一般社会の見方、オランダに留まろうとしているのか帰国しようとしているのかの意思等に関するものである。これらについて、5年に1回大規模な調査を行い、移民・一般社会それぞれの期待、規範、信条、移民のオランダ社会やネイティブのオランダ人との接し方、言語の習熟度などを把握している。

同省では2年おきにオランダのエスニックグループごとのポジションに関する統計の年報を出している。移民グループそれぞれのポジションはどのようなもので、どのような変化をたどってきたか、ネイティブオランダ人と格差がどの程度、どのようなスピードで縮まったか等に焦点を当てている。

また、独立の政府機関であるオランダ社会研究所でも毎年移民に関する調査を行っている。

社会問題・雇用省では法務省とも協力し、2017年に、上述のRPEの15の質問項目に基づいた統合政策に関する政策評価（Beleidsdoorlichting、前項の事後評価に相当する）である「統合政策に関する総合的政策レビュー最終報告書」（Synthesestudie beleidsdoorlichting integratiebeleid）を公表した⁶⁶。

⁶⁴ http://www.rijksbegroting.nl/2017/voorbereiding/begroting,kst225925_25.html

⁶⁵ http://www.rijksbegroting.nl/2017/voorbereiding/begroting,kst225850_17.html

⁶⁶ Ministry of Social Affairs and Employment, 2017, “Synthesestudie beleidsdoorlichting integratiebeleid”
<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-797928.pdf>

図表 11 「統合政策に関する総合的政策レビュー最終報告書」の表紙



出典：Ministry of Social Affairs and Employment, 2017

移民の統合政策の効果について評価を行うことは、方法論的な限界があり難しいと同省の担当者は述べている。すなわち、有効性を証明するもっとも堅固な方法は対照実験を行いコントロールグループ（統制群）とエクスペリメンタルグループ（対照群）に分けて観察することだが、同省の政策では、特定のグループのみを対象とした政策を行っているわけではないので、対照群を設定できない。例えば、移民の失業者対策はトルコ系移民に対してだけ行っているのではなく国内の全ての移民グループに対して行っているため、この政策の対象にならない対照群がないわけである。

こうした調査手法上の問題があるため、同省は現実的な評価手法（realistic evaluation method）⁶⁷を用いることとしている。例えば、新しくやってきた移民の早期退学率や、移民の失業者が社会から隔離されていないか等について、特定の政策が有効だったかどうか、移民の第一世代と第二世代について分析する。それぞれの世代のネイティブのオランダ人と比較し、格差の時系列的な変化を見て、もしこの15年間の変化がポジティブなものであったとしたら、その政策は有効だったと評価される。

現地インタビューより（法務省）

- 以前は全ての入国者に対して包括的、一般的な政策が取られていたが、民族による違いが明らかになってきた。例えば、シリア移民は学校での成績が伸びやすいなど民族グループによって移民政

⁶⁷ http://www.betterevaluation.org/en/approach/realist_evaluation

策の成果が異なるため、従来の出身国を問わない政策では問題があることが分かった。

- イランから来た難民は他と比べると成功している比率が高いことが分かるなど、データを用いて状況を明らかにすることが重要である。例えば学校の落第率の高さが人種によって生じているのではと問題となった場合には、そうした人たちにインタビューすることで問題点を明らかにする。
- オランダでは移民が永住するときには移民（イミグレーション）番号が振られる。この移民番号を使ってデータを紐付けることで、追跡調査をすることができるので非常に有用である。

現地インタビューより（社会問題・雇用省）

- 移民の教育水準は上がり、格差はゆっくり縮小している。所得が高くなっているのはネイティブのオランダ人もそうだが、移民との格差はゆっくりと縮小してきている。住宅取得もそうだ。一つの例外として、労働市場においてはそうした進歩が見られないということだ。移民はより高い教育を受けるようになってきているが、それに見合った職を得ることができていない。要因の一つが経済危機で、移民グループはよりその影響を強く受けた。
- 我々が使う指標はたくさんある。例えば、就業率・失業率、組織の中で高い地位についているか低い地位についているかの比率、所得、雇用の流動性、労働時間などである。データはオランダ社会研究所（SCP）や中央統計局（Statistics Netherlands : CBS）の統計・リサーチを活用している。

（2）障害者

① 推進施策

オランダは、障害者に関する国連条約（CRPD）を2016年に批准した。同条約の目的は、障害者が健常者と同レベルで社会参加できることとなっており、政府に加えて、小売店、レストラン、企業も障害者への対応について責任を有することになった。

同条約の批准を受けて、健康・福祉・スポーツ省はオランダでの障害者施策を実施するに当たり、どのような対応が必要かに関する質問をインタビューやアンケート形式で行った。その中でも重要な取組が、公共交通施設のアクセシビリティ確保や雇用の確保、教育、ビルへのアクセシビリティ確保であり、これらについて改善のための実行計画を策定した⁶⁸。

また、公共交通施設のアクセシビリティはインフラ・水管理省が、公共交通機関運営主体（鉄道会社等）とアクセシビリティ改善に関する協定を結び、これにより数年以内に一定レベルのアクセシビリティを達成することを約束している。駅の視覚障害者対応はほぼ完了しており、現在取り組んでいるのは車椅子

⁶⁸ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/convenanten/2017/03/13/implementatieplan-vn-verdrag-inzake-de-rechten-van-personen-met-een-handicap>

の方等の身体障害者の方の鉄道へのアクセシビリティ確保である。これは長期的な計画で、2040年までに95%の車椅子の方が周りの助けなしに鉄道を利用できるようにするというものである。

② 評価

健康・福祉・スポーツ省では、障害者に関する国連条約の批准を受けて、取組を始めたばかりであり、現時点では明確な評価基準（criteria）を持っているわけではないが、新政権で着任した新大臣は障害者施策を重視しており、「明確な目的を持って、どのように進めるかを明確にし、任期中に目的が達成できたかどうかを明らかにする」という政権方針の下、目的がどこまで実現できたかの計測手法の構築に取り組んでいるところである。

調査については、NIVEL（Netherlands Institute for Health Services Research）という小規模な独立した調査組織⁶⁹が担当している。NIVELでは、従来から障害者のグループを対象とした調査を行っているが、その中に新たに障害者施策に関する調査に特化したグループを設けることで達成状況を把握しようとしている。

しかし、実際には、施策がどのような影響を及ぼしたかを把握することが難しい。例えば、政府は公共交通施設へのアクセシビリティ改善に取り組んでいるが、数年後に障害者の就職率が上昇した場合、この取組のおかげで通勤の問題が解決し社会参加が進んだのか、あるいは景気の改善で職を得られたに過ぎないのかを明らかにすることは難しい。

そこで、調査の際は他の要素も取り込んでいる。例えば、全ての自治体において条約を受けた対応に取り組む必要がある。オランダには約390の自治体があるが、大臣の任期末までに、このうちのどれだけの数の自治体の実行計画を策定したかを確認するとともに、障害者を対象とした調査や自治体や店舗等を対象とした調査を組み合わせて評価することを現時点では計画している。

(3) ジェンダー、LGBT

① 推進施策

教育・文化・科学省は、オランダ社会における性的指向・男女の別に関わらない平等実現を目指しており、教育、安全、衛生、労働、メディア、政治、法律、生活の分野を対象としている⁷⁰。

2012年に発表された政府のLGBTとジェンダーに関する方針と行動綱領を明らかにした文書「オランダにおけるLGBTとジェンダーの平等政策方針」（LGBT and Gender Equality Policy Plan of the Netherlands 2011-2015）⁷¹では、LGBTの平等な権利（2章）、LGBTと女性の安全とエンパワーメント（3章）、社会的受容（4章）、女性の労働参加（5章）、国際的なLGBTとジェ

⁶⁹ <https://www.nivel.nl/nl>

⁷⁰ http://www.rijksbegroting.nl/2017/voorbereiding/begroting,kst226152_26.html

⁷¹ The Ministry of Education, Culture and Science, 2012, "LGBT and Gender Equality Policy Plan of the Netherlands 2011-2015"
<https://www.government.nl/documents/leaflets/2012/01/10/lgbt-and-gender-equality-policy-plan-of-the-netherlands-2011-2015>

ンダー平等政策（6章）について述べられている。また、同省の予算説明「25.解放部門」⁷²によると、性的指向・LGBTの平等を目的とした財政支援を行っている。

2013年に同省がまとめた、2013年から2016年にかけての政策方針等について解説した文書である「オランダ文化システムと2013-2016政策方針」(The Dutch Cultural System)⁷³では、4章「持続可能な政策発展における文化統合」において、LGBTの解放は、組織、ビジネスにとっての責務であるとした上で、政府としては、様々な記念日を設ける等によって、LGBTへの暴力や差別に対して立ち向かっていくとした。また、LGBT平等のために貢献した人への2年に1回の表彰（Jos Brink Gay Liberation Award）、情報拠点（International Gay & Lesbian Information Centre and Archive）の設置にも言及している。

2013年に同省がまとめた「ジェンダー及びLGBT平等方針2013-2016」(Dutch gender and LGBT-equality policy 2013-2016)⁷⁴は、ジェンダー及びLGBTを中心とした政策方針の文書である。女性解放政策の歴史的背景、政策意義と政府の責任、インターセックス、女性と健康、女性とメディア、女性の成功という新しいテーマや、経済危機の影響を踏まえた社会参加、教育における少年と少女の相違、女性・女兒・LGBTの社会的安全性、分極化する世界について、政策方針が述べられている。なお、女性と健康の関係については近年注目を浴びている分野で、健康・福祉・スポーツ省が旗振り役になっている。

2017年10月に新政権が発足し、新しい政府の宣言ではLGBTにフォーカスが当たっている。同省の新大臣もLGBTを重視しており、新しいプランが策定される予定である。社会による受容性も従来と比べ向上してきており、メディアの注目も高まっている。こうした中で、LGBTの人たちの隔離の問題が重要課題とされている。今後は、同省が中心となりつつ全ての政府機関や関連団体等が連携することによりゴールを達成することで、改善していく方針である。

② 評価

教育・文化・科学省でも、2014年に「解放に関する政策レビュー2011-2014」(Beleidsdoorlichting emancipatie 2011-2014)⁷⁵として、ジェンダー平等に関して、事後評価に相当する政策評価を行っている。評価項目は社会問題・雇用省と同様、財務省が定めたRPEの

⁷² http://www.rijksbegroting.nl/2017/voorbereiding/begroting,kst226152_26.html

⁷³ Ministry of Education, Culture and Science, 2013, "The Ministry of Education, Culture and Science"

<https://www.government.nl/binaries/government/documents/leaflets/2013/06/17/the-dutch-cultural-system/exposition-of-the-dutch-cultural-system-def.pdf>

⁷⁴ Ministry of Education, Culture and Science, 2013, "Dutch gender and LGBT-equality policy 2013-2016"

<https://rm.coe.int/168045ae0e>

⁷⁵ Auditdienst Rijk, 2014, "Beleidsdoorlichting emancipatie 2011-2014"

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2014/12/04/beleidsdoorlichting-emancipatie-2011-2014>

15 項目に基づいているが、それ以外にも公的統計によるトレンド分析（時系列での統計比較）等の独自の調査を行った。

本調査結果によると、調査期間中に、経済危機等の影響があったにもかかわらず、女性の教育、雇用等での参加率は（男性と比べて）プラスのトレンドを見せたことが明らかになったが、一方で、政府による様々な政策、プログラムがこうした成果の一因となったかについては、必ずしも明らかでないとしている。すなわち、一般的な教育施策、国際情勢、文化的傾向を始め様々な外部要因の影響が大きく、こうした要因を除いた政策効果分析には限界があるとしている。

また、LGBT に関する評価では、社会的受容性（Social Acceptance）や安全性（Security）も調査される。こうした調査においては、定量的、定性的調査を組み合わせており、定性的なものとして質問形式の調査が行われるほか、各事業や都市の平等レベルの評価に当たっては、定量化の取組も進められている。

LGBT に関する評価の代表的なものが「LGBT モニター」（LGBT Monitor）である。2 年おきに取りまとめられており、直近のレポートは 2016 年に出されている。測定の対象としては、社会的受容性、性的多様性等に関するものがあり、オランダ社会研究所がデータを取りまとめている。

社会的受容性のレベルについては、過去 7 年間のデータがあるため経年での比較も可能である。また、いくつかの調査対象グループ（例：若者）が設けられていることから、全体としての受容性の改善に関する評価とともに世代間の比較も可能で、例えば中年世代はより保守的だという結果も出されている。また、同調査結果によると、オランダは他の国と比べて社会的受容性のレベルでは高い位置にある。ただし、同調査には、ジェンダーと LGBT に関する幅広い設問が盛り込まれていることから、LGBT に特化して詳細な分析をすることは難しい。

このほか、一般的な調査（Ordinary Survey）として、雇用や安全などを対象としたものもあり、全体として関連する様々な統計データが集まっている。こうしたデータを用いることで自治体間の比較を始め、様々な比較を行うことが可能である。

最新版の LGBT モニター 2016 の骨子

- オランダ国内の LGBT への反応は総じて肯定的である一方で、LGBT の人の生活環境は、雇用、安全性の面でそうでない人に比べて良くないとされた。例えば雇用については LGBT の人は嫌がらせの機会に遭遇することが多く、雇用への満足度は高くなく、安全性という面でも近隣との衝突の機会が多い。

しかし、こうしたデータはマクロレベルで現状がどこまで進んでいるかを把握する手段としては有効であるが、特定のプログラムが有効であったか評価できるほど詳細なものとはなっていないとのことである。また、教育・文化・科学省が各府省の LGBT の取組を評価するところまでは至っていない。

なお、EU では各国政府の担当部署と連携するとともに、既述のとおり男女平等に関してベンチマーク指標である「ジェンダー平等指数（Gender Equality Index）」が設定されている。LGBT についても同様に指標があり、それによるとオランダはジェンダー、LGBT とも全ての分野において上位に位置している。こうした指標を作るのは統計局の調査官で、必要に応じてオランダ社会研究所や他の政府機関と連携して取り組んでいる。

現地インタビューより（教育・文化・科学省）

- ジェンダーの平等や LGBT の評価に当たっては、どの程度の人々が関わったか、何をしたか、ゴールは何か、成功したかどうかに関する成果（Output）指標を設定している。また、独自に調査をかけて、労働市場でのポジションが改善したか等について、プログラムがあった場合となかった場合の比較によって効果を明らかにさせている。
- LGBT や女性の解放については様々なデータがある。社会的受容性（Social Acceptance）や安全性（Security）も調査される。
- 教育、雇用、安全、健康等に関する LGBT の平等面での重要なデータが統計局から提供されている。
- ジェンダーの平等や LGBT の今後の新たな評価プロセスの構築については、現在は定性的な面での調査段階であり、成果の定義と評価方法については国外の専門家とも協力して取り組んでいる。統計の比較分析などの手法によって、女性の就労環境に改善が見られたかを明らかにし、また、プログラムの中でどのような取組が効果をもたらすのかについても明らかにしたい。

5.6. 各行政分野におけるダイバーシティ推進施策の取組状況

(1) 都市・まちづくり（住宅）

① 推進施策

オランダの国土政策関連の主要な機関としては、インフラ・水管理省（空間計画・水資源管理）や内務省、経済・気候政策省（Ministry of Economic Affairs and Climate Policy）、アムステルダム大都市圏があるが⁷⁶、この中で本調査研究のダイバーシティと直接関係するのは、内務省の住宅政策である。

19世紀末に深刻化した都市問題と住宅事情を打開するため制定された1901年住宅法は、建築規制や市街地再開発実施について自治体に強い権限を与え、人口1万人以上の自治体に都市マスタープランの策定を義務づけた⁷⁷。これに基づき国が社会賃貸住宅（Social Rented Housing：SRH）の建設を補助することとなった。内務省の2014年の報告⁷⁸によれば、2012年現在の持ち家率は60%、社会賃貸住宅が32%、民間賃貸住宅はわずか8%である。

また、長寿社会開発センターの2014年の報告⁷⁹では、オランダの住宅政策について次のように紹介している。

アムステルダムでは、14の非営利住宅協会が市内全ストックの55%を所有し、新築住宅の80%を占めているほどである。住宅政策はユニタリズムであり、公営住宅は低所得者等の住宅困窮者に限定された残余的な位置付けではなく、全ての国民に開かれた普遍的なものである。支払可能な家賃設定を行い、家賃を支払えない層には家賃補助を支給して、アフォードビリティ（家賃支払い可能性）を確保している。こうした住宅は非営利住宅協会が提供しており、高齢者向けの60平方メートル以上あるような台所、バス・トイレ完備の独立住宅も非営利住宅協会が公営住宅（社会住宅）として提供しているケースが多い。

② 評価

移民政策とも関係するが、内務省では、新規入国の難民に対して福祉住宅を供給している。法務省の所管する中央難民センターは移民の入国が認められた後、関係府省に対してレターを発行し、内務

⁷⁶ <https://www.mlit.go.jp/kokudokeikaku/international/spw/general/netherlands/index.html>

⁷⁷ 角橋徹也・塩崎賢明, 2002, 「オランダ住宅政策の構造的改革に関する研究——社会住宅の民営化と持家政策の影響評価」『日本建築学会計画系論文集』67

https://www.jstage.jst.go.jp/article/aija/67/559/67_KJ00004075652/_article/-char/ja/

⁷⁸ Ministry of the Interior and Kingdom Relations, 2014, Investing in the Dutch housing market, <https://www.government.nl/topics/housing/documents/leaflets/2014/05/26/investing-in-the-dutch-housing-market>

⁷⁹ 一般財団法人長寿社会開発センター国際長寿センター, 2014, 『平成25年度高齢者の健康長寿を支える社会の仕組みや高齢者の暮らしの国際比較研究報告書』厚生労働省老人保健健康増進等事業による研究報告書 http://www.ilc-japan.org/study/doc/all_1301.pdf

省等が住宅提供に関する義務を負うことになる。中央難民センターの予算は法務省が有しているが、内務省等に分配される予算及び政策の実効性に対する評価も、法務省内部の監察部門（inspection）がプロセス面での検証を行っている。こうした内部の評価結果についてはこれまでは公開されていなかったが、2018年の春には公開されるとのことである。

（2）外交

① 推進施策

外務省による2016年の政策年次報告⁸⁰において、政策アジェンダ「1.国際法令と人権尊重の強化」について言及しており、「外交政策の不可欠な部分として、人権に対する不断の貢献をもって国際的法秩序の機能を促進し、人権擁護、LGBT及び女性のための平等の権利、（オフライン及びオンラインにおける）表現の自由のための平等な権利、宗教や信条の自由、重大な違反（死刑や拷問を含む）について責任を持つ」と述べている。また、外務省が取りまとめた人権に関する方針である「人権政策——すべての人のための公正と尊重 2013」（Human rights policy: Justice and respect for all 2013）の総合的な政策の中でも、重点はLGBT及び女性の平等な権利のための人権擁護等にあるとしている。

また、外務省の政策アジェンダ 2017⁸¹でも、人権尊重に根ざした政策の下、人権委員会、難民政策でのコミット、基金による50カ国の人権プロジェクトへの支援を行うことなどが述べられており、「1.2 人権のための国際法ルールと尊厳の強化」⁸²において、政府が具体的措置を取るダイバーシティに関わるテーマとして、人権擁護、LGBT 平等の権利、表現の自由のための平等な権利、宗教や信条の自由、重大な違反（死刑や拷問を含む）、人権と開発、人権と事業を含むとある。

② 評価

外務省の政策において、ジェンダー平等は重要な領域の一つとなっている。特に人権プロジェクトの場合、ジェンダー問題は、海外開発支援の重要なテーマである。こうしたことから、人権ファンド、人権とダイバーシティ、辺境地域への政治介入、大使館直轄の小規模プロジェクト、NGO が関わる新興国対応等の様々なプロジェクトでダイバーシティに関して評価が行われている。これらの報告はオランダ議会にも送付されている。

外務省には、独自に評価を行う担当部局として業務評価局（Policy and Operations Evaluation Department : IOB）がある。IOBには25人から30人の職員が従事しており、性別、年齢も様々である。IOBが行う評価の対象分野におけるダイバーシティの割合が必ずしも高いとは言えないが、人権問題や女性に関するプログラムにおいては、ジェンダー問題に焦点が当たることがあるとのことである。また、外交に係る政策報告（Policy Statement）の中でどのような手段をとるべきかについて明示されている場合には評価を行うことがあるとのことである。

⁸⁰ <http://www.rijksbegroting.nl/2016/verantwoording/jaarverslag?hoofdstuk=40.4>

⁸¹ http://www.rijksbegroting.nl/2017/voorbereiding/begroting,kst225873_4.html

⁸² http://www.rijksbegroting.nl/2017/voorbereiding/begroting,kst225873_6.html

ただし、プログラムの設計段階からジェンダーに関する指標を明確に盛り込むようなことはなく、評価の際にも、技術的なサポートを行うヘルプデスクに相応するものはあるが、立派なガイドブックや参考資料等の形で、評価方法や指標等について解説したものは特段ないとのことである。

IOB による評価は、全て Terms of Reference と呼ばれる参考資料の準備から始まる。これは、何が調査対象か、誰に対して調査するか、どのような質問を用意すべきかといった、調査方法、タイミング、予算、制約等に関するフレームワークを提供するものであり、これに沿って IOB と政策部門とが協議して具体的な決定を行う。

一例として、IOB が外務省のジェンダー政策を評価した「ジェンダーとその感覚——女性の権利とジェンダーの平等に関する政策評価（2007-2014）」（Gender sense & sensitivity

Policy evaluation on women's rights and gender equality (2007-2014)）⁸³の Terms of Reference では、以下の検証項目を設定し、机上調査、インタビューを行っている。

- （オランダ政府の役割）ジェンダー問題への対応に関して国際的にアクティブな役割をオランダ政府が行うこととなった動機は何か
- （政策の目的）外務省の国際的なジェンダー平等に関連する政策⁸⁴全体の目的及び主たる特徴、またその目的を達成するために用いられてきた戦略は何か。またオランダの解放政策とはどのような関係にあるか
- （達成手段）この国際的なジェンダー平等政策に基づいて、ジェンダーの平等が国別やテーマ別の政策、具体的な介入、ジェンダー平等に焦点を当てたアプローチに組み込まれているか。それは政策/プログラムのサイクルの様々な段階で確認できるか
- （効果の分析）女性に対しよりよい状況を提供するという観点で、これらの介入の結果はどのようなものであったか、またその結果は持続可能なものであったか
- （予算、支出、手続等）外務省のジェンダー平等政策の実行に用いられた資金的・組織的リソースはどのようなものか、またそれらは効率的に使用されたか

⁸³ Ministry of Foreign Affairs Policy and Operations Evaluation Department (IOB), 2015, "IOB Evaluation 405: Gender sense & sensitivity - Policy evaluation on women's rights and gender equality (2007-2014)"

<https://www.government.nl/documents/reports/2015/11/23/iob-gender-sense-sensitivity>

⁸⁴ Annex2「Summary of Terms of Reference」によると、ここで対象となるのはオランダの外交政策、開発援助政策であり、それらは 1990 年代後半以降、対象国の女性支援そのものを目的とするスタンドアローン・トラックと、女性支援を主目的とはしないものの、ジェンダーに関する視点を政策手段に反映させるメインストリーム・トラックの 2 つのアプローチから成る。前者は女性のエンパワーメントを目的としており、女性の権利運動の支援、女性の能力開発、パートナー国における女性特有の問題に関する政策開発への支援等が含まれる。

現地インタビューより（外務省）

- 様々な種類の評価を行ってきた。人権ファンド、人権とダイバーシティ、辺境地域への政治介入、小さな大使館直轄のプロジェクト、NGO が関わる新興国対応等でダイバーシティが関わる。15 の支援対象重要国がある。Funding Leadership and Opportunities for Women (FLOW) という活動で、これらの国はユニセフが対象とする国と近い。評価対象は人権プログラム、地域 NGO、ジェンダープログラム等にわたる。

（参考）警察におけるダイバーシティ推進の取組と課題

今回の調査では評価事例は明らかにならなかったが、参考までに、警察におけるダイバーシティに関する課題を紹介する。

法務省では警察のダイバーシティに対しても責任を有している。警察は街中において現場をパトロールしていることから、ダイバーシティの確保は非常に重要な問題で、今では多様なバックグラウンドの人を警察官に採用している。これは、パトロールする場所の人種、バックグラウンド構成が警察官側にも反映されていることが様々な観点からも望ましいためである。刑務所についても同様である。ただし、モロッコ出身のイスラム教徒の女性警察官がイスラム的な服装をすることについて、許されるかどうか議論となったように、警察におけるダイバーシティについては、以前も今も緊張関係が生じている。また、LGBT や女性の警察官に関しては、比率は上昇したものの、そうした少数派の警察官は辞めていく数も多いといった点も課題となっている。

6 イギリスにおける施策・取組及び評価の状況

イギリスはダイバーシティの推進に関しては欧州の中では後塵を拝しているとも言われるが、平等影響評価（Equality Impact Assessment : EIA）と呼ばれる評価方法により評価を行うなど、評価の枠組みが参考となると考えられるため、本調査では EIA を中心に文献調査を行った。

6.1. 行政施策におけるダイバーシティの導入経緯及び政府の取組状況

(1) 社会的背景

イギリスでは、第二次世界大戦後、最も早くから人種差別が禁止されてきた。世界的には、1965年、ネオナチズムやアパルトヘイトなどを背景に、人種差別撤廃条約が採択された。これに対応して国内では、1965年に最初の人種関係法（Race Relations Act 1965）が制定され、「皮膚の色、人種又は種族的若しくは民族的出身」に基づく差別が禁止された。1968年人種関係法は、1965年法の規制を強化し、住宅、雇用、公的サービスにおける差別を禁止した。1976年には、差別禁止事由に国籍が追加され、「人種、皮膚の色、国籍、種族的若しくは民族的出身」と改められた。さらに、人種関係法 2000年改正法（Race Relations Amendment Act 2000）は、公的機関に対して人種間の平等を促進する義務を課した。

性差別に関する立法は、人種差別の次に長い歴史を持つ。世界的には 1979年の女子差別撤廃条約が大きな契機であり、イギリスにおいても選択議定書を含めてこれを批准している。国内では同条約批准以前に女性差別に対応する法律が整備され、1970年同一賃金法（Equal Pay Act 1970）では、賃金における男女差別を禁止しており、1975年性差別禁止法（Sex Discrimination Act 1975）では、雇用、教育、ハラスメント、物資・施設・サービス、不動産の処分又は管理に関して、性別と婚姻に基づく差別を禁止している。性差別禁止法はさらに、1986年改正や後述する平等法の成立によって、より広い射程を持つことになった⁸⁵。

(2) 国際的動向への対応等

イギリスにおいては、国際的な動向とも重複しながら、差別禁止事由が国内法制度の中で拡大された。さらに、雇用、住宅、物資やサービス、不動産の処分、交通機関など、差別の局面について適用範囲が拡大されたことも注目される⁸⁶。

⁸⁵ 佐々木貴弘, 2013, 「日本における性的マイノリティ差別と立法政策——イギリス差別禁止法からの示唆」国際公共政策研究』18(1)

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/repo/ouka/all/50265/osipp_033_223.pdf

⁸⁶ 佐々木 2013、前掲書

6.2. ダイバーシティ推進に当たっての基本法等上位施策

イギリスにおける包括的差別禁止法の実体規定を概観し、どのような差別が禁止されているのか等を整理する⁸⁷。

(1) 国内基本法

イギリスの包括的差別禁止法である2010年平等法（Equality Act 2010）は、既存の9つの差別禁止法を2010年に整理・統合した法律である⁸⁸。同法では、直接差別（障害者に対し直接不利益な取扱いをする場合）だけでなく、間接差別（障害者に対し差別的な規定、基準又は慣行を適用する場合）、障害に起因する差別（障害者に対する取扱いが適法な目的を達成するための均衡の取れた方法であることを証明できない場合）、調整義務を果たさないことによる差別、障害者に対するいやがらせ、報復的取扱い、違法行為の指示などを禁止している。また、同法第20条では⁸⁹、障害者を不利に取り扱う場合や実質的に不利な立場に置くことになる場合、あるいは適切な補助的支援がなければ障害者が実質的に不利な立場に置かれる場合について、障害者の雇用者などに対し、必要な調整（adjustment）措置を行う調整義務を課している。

(2) 適用分野

2010年平等法における適用分野は、サービス及び公務、不動産、労働、教育等である。

また、2010年平等法によって保護される事項は、年齢、障害、性別再指定（gender reassignment）、婚姻及びシビルパートナーシップ、妊娠及び出産・育児、人種、宗教又は信条、性別、性的指向となっている。

平等法が規制する「禁止行為」のうち障害差別の基本構造という観点から特に重要なものは、直接差別、障害に起因する差別（起因差別）、間接差別及び合理的調整義務⁹⁰の不履行であるとされている⁹¹。

(3) 公的部門の義務

2010年平等法では、政府機関等（authority）がその任務の遂行に関する戦略的決定を行う際には、社会経済的不利益に起因する不平等を軽減することにどのように役に立つのかに配慮しなければ

⁸⁷ 藤戸 2017、前掲書

⁸⁸ http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/tyosa/h27kokusai/h3_3_1.html

⁸⁹ <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/20>

⁹⁰ 障害者が他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう。

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/044/attach/1299380.htm

⁹¹ 川島聰, 2012, 「英国平等法における障害差別禁止と日本への示唆」『大原社会問題研究所雑誌』641

<http://oohara.mt.tama.hosei.ac.jp/oz/641/641-03.pdf>

ばならないという義務を課している（第 1 条）。この規定に対しては、「差別の予防や差別からの救済は、社会経済的不利益の解決とは全く異なる」、「漠然としており実効性がない」といった批判があるが、平等法制の将来像を示すものとして評価する声もある。

このほか、2010 年平等法は、公的機関（public authority）等に対し、任務の遂行に当たって、①同法によって禁止された差別等の排除、②機会均等の促進、③保護特性を有する者とそれを有しない者との間の良好な関係の構築の推進等について考慮するという平等義務（public sector equality duty）を課している（第 149 条～157 条）。

6.3. ダイバーシティに係る代表的な評価実施手法、フレームワーク

(1) 単独府省事業計画（Single Departmental Plans : SDP）

イギリスでは、保守党単独政権となった第二次キャメロン政権において、政策評価の枠組みの見直しが行われ、2016年2月に策定された単独府省事業計画（Single Departmental Plans : SDP）を基にした評価が行われており、政権交代後の現在も継続されている。

SDPは、2015年の歳出見直しを受けて政府全体の優先目標を実現するための計画であり、内閣府実施ユニットと財務省により考案された枠組みに基づいて、各府省は、投入された資金配分、活動計画、アウトカム指標の設定を一つのロードマップとして示している⁹²。

公表版のSDPの構成はほぼ統一されており、各府省が責任を持って提供するサービス・活動と、その進捗状況を表す業績評価指標が政策分野ごとに記載されている。また、オンライン上で各府省の政策目的に対する進捗状況を記した業績評価指標データ（実績値）が逐次更新され、詳細な公表データのリンク先が掲載されているため、国民が初めて各府省の進捗状況を自ら追跡することが可能となった。

このうちダイバーシティに関して言及したものを整理すると以下のとおりである。

図表 12 SDPにおける各省庁のダイバーシティに関する言及⁹³

省庁名	記載内容
ビジネス・イノベーション・技能省 (Department for Business, Innovation & Skills)	(ビジネス・イノベーション・技能) 貧困地域の不利な立場にいる若者の入学率向上、認定された大学 (Higher Education Institution : HEI) の学部生におけるイギリス在住エスニック・マイノリティの入学者 20%増目標、移民労働者への搾取の防止、違法移民取締りの強化
内閣府 (Cabinet Office)	(横断的施策全般) 女性任用率の向上、市民サービスにおけるダイバーシティとインクルージョンの推進、女性、エスニック・マイノリティ、障害者等の比率上昇等
教育省 (Department for Education)	(平等) 所管する平等局 (Government Equality Office) ⁹⁴ は平等のために差別と戦う。女性、LGBT の雇用、賃金、教育、経済力等の不平等を撲滅する

⁹² http://www.soumu.go.jp/main_content/000485250.pdf
http://report.jbaudit.go.jp/effort_study/itaku_h29_1.pdf

⁹³ 省庁名の和訳出典は、国立国会図書館ホームページに倣った。
<https://rnavi.ndl.go.jp/politics/entry/post-22.php>

⁹⁴ ジェンダーに関する幅広い平等施策を扱う部署である平等局 (Government Equality Office) は府省再編により2014年から2018年まで教育省のもとにあった。2014年以前と2018年1月からは内務省所管となっている。
<https://www.gov.uk/government/organisations/government-equalities-office>

省庁名	記載内容
国際開発省 (Department for International Development)	(新興国開発援助) 新興国のパートナー国における、男女平等の制度作りをサポート
交通省 (Department for Transport)	(輸送業界の人材育成・確保) 輸送業界の労働力におけるダイバーシティの実現 (女性のエンジニアリングへの登用促進等)
労働・年金省 (Department for Work and Pensions)	(労働、年金) エスニック・マイノリティの雇用を 2020 年までに 20%増加
内務省 (Home Office ((警察、治安維持) 警察官募集における黒人やエスニック・マイノリティ等の人種的多様性向上を目指す。障害・性的指向・ジェンダーアイデンティティに基づくヘイトクライム (憎悪犯罪) に対処するための法律の適用範囲の拡大を検討
防衛省 (Ministry of Defence)	(軍、防衛) 新兵募集の 10%を黒人・アジア人・エスニック・マイノリティとし (2020 年までには 20%)、女性を 15%とする。さらに女性兵士の地上近接戦闘の禁止が解除され、今後 3 年間で段階的に拡大 常備兵の個人の状況に合わせてパートタイム勤務を可能にする法案を 2017 年議会で提出。戦闘ドクトリンにおけるジェンダーへの配慮を追加

なお、SDP が導入される以前の第一次キャメロン連立政権下 (2010 年 5 月～) では、事業計画 (Business Plan) が作成されていた⁹⁵。

事業計画は、2011 年度に導入され、総選挙のマニフェストによって定められた構造改革計画 (structural reform plans) に基づいて主要 17 府省が定め、公的資金の効率性や有効性を国民自らが判断できるように、必要な業績情報や財務情報を提供することを目的とするものであった。政府の政策における支出・手段 (広報・調達など) の有効性・効率性に対する評価が含まれ、これらを反映して翌年度の事業計画をアップデートする。

2011 年から 2015 年を対象とした事業計画について、ダイバーシティに関する政策とその評価が行われた事例として、内務省のものがある。

2011 年 5 月に公表された内務省の事業計画 (Business Plan 2011-2015) の「連立政権での優先事項」として、公平でより平等な社会をつくるのが政策目標の一つに掲げられており、また「その他の主要な責任事項 (Other Major Responsibilities) 」では平等 (Equalities) が挙げられてい

⁹⁵ http://report.jbaudit.go.jp/effort_study/itaku_h29_1.pdf

る。「内務省は平等政策を推進する省である」とし、当時所管していた平等局を通じて、ジェンダーや性的指向、トランスジェンダーの平等に関わる問題や、政府の平等戦略や立法に関する責任を負うとしている。

事業計画には、インパクト指標として「ジェンダー平等に関する自主的な報告をしている民間及びボランティアセクターの組織の数（労働力の規模別）」が見られる。

さらに、同年の事業計画におけるダイバーシティに関する評価の例としては、年金雇用省でジェンダー、年齢、エスニシティ、障害を加味した収入や貧困率などのデータを用いて評価を行っているほか、内閣府で府省職員のダイバーシティ向上に関する評価を行っていた。

(2) 平等影響評価 (Equality Impact Assessment : EIA)

平等影響評価 (Equality Impact Assessment : EIA)⁹⁶は、公的機関が平等に関する義務の要件を満たし、平等を促進するための行動を明らかにするための評価方法である。EIA を実施することで、障害者、ジェンダー、人種等に関する平等政策の想定される（又は実際の）効果を評価することができる。また、政策の効果がネガティブなものであればそれを排除するための、またポジティブなものであればそれを促進するための行動計画を策定しなければならない。

「平等影響評価ガイダンス——EIA を政策立案やレビューに統合するためのステップ・バイ・ステップ・ガイド」(Equality impact assessment guidance A step-by-step guide to integrating equality impact assessment into policymaking and review) は、障害やジェンダー等の分野について、政策立案やサービス提供活動に EIA を組み込む等、EIA を効果的に実施するための手引きとして作成されたものである⁹⁷。

これは、教育省がサポートする政府外公共機関 (Executive Non Departmental Public Bodies) である平等と人権委員会 (Equality and Human Rights Commission) により発行されている評価のためのガイダンスで、「公共部門内の政策やサービスの立案又は改訂に関心のある人、又は人種、障害、ジェンダー平等の義務 (人種差別義務、身体障害義務、ジェンダー平等義務) に携わる人」のために書かれたものである。なお、同委員会は 2006 年平等法 (Equality Act 2006) により 2007 年 10 月に設立され、人種、年齢、性別、宗教、地域等幅広い観点からの平等実現を目指す執行型政府外公共機関⁹⁸である。

⁹⁶ イギリス内では、公的部門の平等義務が確実に達成されることを保証する手段として EIA は普及していたが、2012 年 11 月 19 日にキャメロン首相 (当時) がもはや政府の意思決定のために行われなことを発表している。

<http://www.bbc.com/news/uk-politics-20389297>

⁹⁷ Equality and Human Rights Commission, 2009, "Equality impact assessment guidance: A step-by-step guide to integration equality impact assessment into policymaking and review"

<http://www.reading.ac.uk/web/files/humanresources/humres-eiaguidance.pdf>

⁹⁸ <http://www.equineteurope.org/Great-Britain-Equality-and-Human>

法令に基づいて設置され、執行、行政、規制及び (又は) 商業的機能を実施するもの

(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/gskaigi/kaikaku/dai1/siryous3-3.pdf>)

例えば、グレーターロンドン当局は、平等ターゲットグループ（Equality Target Group）として、2007年10月の「ロンドンにおける平等とダイバーシティ計画——ロンドン計画への補足ガイド」（Planning for Equality and Diversity in London Supplementary Planning Guidance to the London Plan）にて以下をEIAの対象としている⁹⁹。

- 女性
- 黒人、アジア人、少数民族の人々
- 若者と子供
- 高齢者
- 障害者
- LGBT
- 異なる信仰グループの人々

EIAを行った結果については、①大きな変更なし（差別や悪影響の可能性がない）、②政策の調整（EIAによって見逃していた問題が特定され、より平等にしていくために政策を調整する）、③政策の継続（EIAによって悪影響の可能性又は平等を促進する機会を逃す可能性を特定し、それでも継続するための正当な理由を明確に述べる）、④政策の中止と廃止（現実又は潜在的に違法な差別が示されれば、政策は中止され、撤廃、変更される必要がある）の4つに分類される。

EIAが定める報告書の記載項目は以下のとおりである。

図表 13 EIAが定める報告書記載項目

記載項目	記載内容
著者/編集者/評価者	政策、サービスなどに責任を有する人物でなければならない。
パートナー/意思決定者/実施者など	他に関係する人物を特定する。これは、意思決定者、政策を実施している最前線のスタッフ、パートナー/親組織などが想定される。
開始日	評価は、政策の立案前又はレビューの設計段階で開始し、政策立案/レビューを通じて継続しなければならない。既存の政策については、必要とされる変更を確実に実施できるようにしなければならない。
終了日	評価を意思決定に利用するため、終了日を考慮しなければならない。しかし、終了日は評価サイクルの終わりではなく、レビューにリンクしている。
関連性	政策、サービスなどが、一般的な平等義務（差別を排除する義務だけでなく、それぞれの一般的な義務を考慮すること）及び平等グループとどのように関連しているか概説するべきである。これには、政策、サービス、機能などのどの側面がどの義務に関連しているかも含まれる。政策が関

⁹⁹ London City Hall, 2007, “Planning for Equality and Diversity in London: Supplementary Planning Guidance to the London Plan”
<https://www.london.gov.uk/file/8173/download?token=1Svk6LBU>

記載項目	記載内容
	<p>連していないとする場合は、その理由と証拠を記載しなければならない。関連が明らかな場合は、評価と詳細データの収集を行う。そうでない場合には、データを用いて関連性を特定するスクリーニングが必要となることがある。</p>
政策目標	<p>以下の質問は助けになる。 政策がなぜ必要なのか？ 当局はそれによって何を達成したいのか？ 当局は、それが意図したとおりに機能することをどのように確保するのか？ これは必ずしも容易なことではなく、恐らく政策を定義した人と実行する人の間で議論が必要になる。</p>
利用可能な証拠	<p>利用可能な証拠を特定する。これには、参与（involvement）と協議（consultation）の際に収集した証拠が含まれる。</p>
エビデンス・ギャップ	<p>証拠に欠落がある場合、これをどのようにして埋めるかを明らかにする。</p>
参与と協議	<p>この（または類似の）政策や機能に関連してどのような参与と協議が行われたのか、その結果は何か？どのような参与と協議が必要とされ、どのように実施するのか？その結果を報告すること。</p>
現実の/可能性のある影響	<p>関連する3つの公共部門の義務（障害、性別、人種）それぞれについて、政策が個別の要件に与える影響を考慮する。それぞれの領域に合わせて、政策効果を特定するための主要な質問をすることで、評価をサポートすることができる。こうした質問は、政策に関連する全ての側面を、必要に応じて異なる政策オプションについても、カバーする必要がある。概して、以下の事項を特定する必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 誰が利益を得るか？ • 利益を得られないのは誰か？また、その理由は何か？ • 恩恵を受けるべき人は誰か？また、その人が恩恵を受けていない場合、理由は何か？ <p>議論によって新たな側面が明らかになることもあるため、このような質問はあくまでガイドラインに過ぎない。現実の又は可能性のある影響と、その結論がどのように導かれたか説明する証拠を文書化する。</p>
影響への対処	<p>一般的な義務を果たすため、影響に対処するオプションの範囲を特定する。一般的な任務のそれぞれを考慮することを忘れてはならない。次の4つのオプションがある（複数のオプションを適用する場合もある）。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 重大な変更はなし 2. 政策を調整する 3. 政策を継続する

記載項目	記載内容
	<p>4. 政策を中止して廃止する</p> <p>オプションの範囲を文書化し、それぞれの効果を特定する。選択したオプションを特定し、その理由を文書化する。</p>
モニタリングとレビュー	<p>新しい政策が実行された際に既存政策が受ける影響をレビューするための準備をする。</p>
行動計画	<p>(政策の効果についての評価結果の改善のための) 行動計画を策定し、監視し、レビューする。この行動計画には、変化についての評価、意図された効果を達成したか測定する評価、達成された成果の評価を含めるべきである。</p> <p>行動計画にはそのほかにも以下の要素が含まれる。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 必要とされる行動 • 行動を実行する責任者の詳細 • 実行のためのタイムスケール • レビューのためのタイムスケールと行動 • 期待される結果を達成できたか測定するための、行動の影響の評価方法の詳細
意思決定と品質管理	<p>責任ある役員/平等及び人権チームと上級管理チームのメンバーによる署名が含まれる。</p>

現在 EIA を実施している自治体の一例を挙げると、グラスゴー市は EIA に定められた項目を質問票形式にしたフォーム (EQUALITY IMPACT ASSESSMENT (EQIA): SCREENING FORM) と、評価対象となる政策の年間計画及びその評価結果をホームページで公開している¹⁰⁰。

例えば、2016-17 年の評価結果の一つである市内の公園の自転車専用道路の交通規則についての評価を見ると、保護すべきグループの一つである障害者 (特に身体障害者) に対してポジティブな影響を与えたものとして駐輪禁止区域が明確になったこと、またネガティブな影響を与えたものとしてケアワーカーが要介護者を訪れる時間が自転車専用通路のピーク時と重なること、などが記載されている¹⁰¹。

¹⁰⁰ <https://www.glasgow.gov.uk/index.aspx?articleid=17533>

¹⁰¹ EQUALITY IMPACT ASSESSMENT (EQIA): SCREENING FORM
<https://www.glasgow.gov.uk/CHttpHandler.ashx?id=35800&p=0>

7 結論

・ 国際的な動向

伝統的には、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」と定義されてきたが、近年、特に欧州諸国においては、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（差別を排除する義務だけでなく、それぞれの一般的な義務を考慮すること）が進んでいる。

ダイバーシティの対象の範囲としては、各種の EU 指令により、宗教・信条、障害、年齢、性的指向に基づく差別の禁止などの差別禁止法制の整備が加盟国に求められ、これを受けてイギリス、ドイツ、スウェーデン等の国では、事由及び分野を横断した包括的差別禁止法が制定されている。また、労働以外の分野にも適用範囲が広がっており、教育、団体への加入、社会保障、民間サービス等も適用対象となっている。

また、ダイバーシティのレベルも、法対応（法的な強制力によって差別を禁止する段階）から多様性尊重（多様な人材の能力を社会の競争優位やイノベーションにつなげる段階）へと深化していく動きが見られる。

このような欧州諸国における状況や、経済社会がグローバル化し、社会において人種、国籍、宗教、文化的背景等が異なる多様な人材の活用が求められていることを踏まえると、今後は日本においても LGBT、外国人、障害者等、あらゆる人材を組織に迎え入れるダイバーシティを進めるべきとの声が高まっていくものと考えられる。

・ 統計データの利用

調査の結果、ダイバーシティの領域では、関係府省が所管する制度、業務等の枠の中でジェンダーや移民を対象とし、個別に評価する領域と、平等性等の観点から府省横断的な評価を進めていく方式を組み合わせることで、政府全体としての一定の水準を保ちつつ評価を進めていることが伺えた。

府省横断的な方式としては、スウェーデンのジェンダー・メインストリーミングが代表例である。全ての政策をジェンダー・メインストリーミングの考えの下に行う必要があるのがスウェーデンの特徴であり、ジェンダーに関する世界トップクラスの取組を進める要因ともなっている。

スウェーデン・オランダの両国とも、統計局や政府系調査機関の調査・統計データを活用した評価の取組に力を入れていることが確認された。スウェーデンのジェンダー・メインストリーミングの評価においては、統計データの把握が重視されており、教育政策や環境政策においても、ジェンダー平等にどのような影響を与えるかについて、統計を用いて説明しなければならないということが閣議決定により定められている。学童の学力スコアに関しても、ジェンダー別のデータが経年で比較できる形で集計されている。

・ ダイバーシティに関する評価の難しさ

一方で、ダイバーシティに関する政策は、短期間で成果（不平等の解消）に結びつくものではなく、中長期的な取組が必要となる場合も多いため、特有の評価の難しさもあると考えられる。インタビューでは、ダイバーシティに関する評価の難しさを指摘する意見もみられた。

例えばオランダでは、移民の統合政策の効果について評価を行うことは、方法論的な限界があり難しいと担当者は述べている。すなわち、有効性を証明するもっとも堅固な方法は対照実験を行いコントロールグループ（統制群）とエクスペリメンタルグループ（対照群）に分けて観察することだが、同省の政策では、特定のグループのみを対象とした政策を行っているわけではないので、対照群を設定できない。

内閣横断でダイバーシティ政策を推進し、評価についても強力に進めているスウェーデンのジェンダー・メインストリーミングについても、マクロの統計レベルでは評価が可能であったとしても、施策等のレベルにおいて効果を定量化するのが難しい領域であるとの意見があった。

また、移民や LGBT 等についても政府組織間にまたがる汎用的な指標が適用されていたわけではない。

• 汎用的な評価ツール

このような中、各国では評価に当たって様々な工夫が行われていることが確認できた。

まず、汎用的な評価ツールの整備が挙げられる。スウェーデンでは、JämKas とよばれるジェンダー政策の分析のためのガイドラインを整備しており、統計だけでは明らかにならない場合の背景を探るための指標を設定する際に用いられている。

直接ダイバーシティ施策のみを対象としたものではないが、オランダでは RPE とよばれる質問票形式の汎用的な評価ツールを整備しており、ダイバーシティ施策の評価に当たって実際に活用されていた。また、イギリスでも平等影響評価（EIA）と呼ばれる評価方法により評価を行う枠組みが整備されていた。

• 様々な調査の組合せ

次に、様々な調査結果を組み合わせ、総合的な評価を行っている例も見られた。

オランダでは、移民の統合に関して社会経済的側面（ハード面）と社会文化的側面（ソフト面）の2つの側面から評価を行っている。前者の経済的側面については、行政機関に登録される出生・就労・薬の使用などの登録データや統計局の統計を情報のソースとして評価を行っている。

一方、後者の文化的側面は、移民の社会に対する態度やオリエンテーション（志向）、一般社会の見方、オランダに留まろうとしているのか帰国しようとしているのかの意思等に関するものである。これらについて、5年に1回大規模な調査を行い、移民・一般社会それぞれの期待、規範、信条、移民のオランダ社会やネイティブのオランダ人との接し方、言語の習熟度などを把握している。

また、スウェーデンの行政管理庁においても、エージェンシーが行うダイバーシティ政策を評価する際は、業績指標だけを見るのではなく、エージェンシーの業務によって恩恵を受ける人などに対してもインタビューしているとのことである。

• オンブズマンによる調査

最後に、オンブズマンによる調査が挙げられる。例えばスウェーデンの差別オンブズマンは、2010年に住宅市場における性別、民族、宗教その他の信念、身体障害、性的指向を理由とした差別について調査し、その結果を「住宅市場における差別」と題したレポートにまとめ政府に提出している。

このように、オンブズマンを有効活用することで、各府省側からの報告だけでは必ずしも十分に把握することができない実情について把握するという点で、スウェーデンのオンブズマンは一つのモデルケースとなり得る。

8 参考

8.1. 主要参考文献

- 有村貞則, 2008, 「日本のダイバーシティ・マネジメント論」『異文化経営研究』5
- 一般財団法人自治体国際化協会, 2014, 「欧州諸都市の多文化共生施策——インターカルチュラル・シティを目指して」『Clair Report No.404』
- 角橋徹也・塩崎賢明, 2002, 「オランダ住宅政策の構造的改革に関する研究——社会住宅の民営化と持家政策の影響評価」『日本建築学会計画系論文集』67
- 川島聰, 2012, 「英国平等法における障害差別禁止と日本への示唆」『大原社会問題研究所雑誌』641
- 北脇保之, 2011, 「インターカルチャー政策に基づく自治体外国人政策のフレームワーク」, 東京外国語大学多言語・多文化教育研究センター『地域における越境的な「つながり」の創出に向けて——横浜市鶴見区にみる多文化共生の現状と課題』
- 佐々木貴弘, 2013, 「日本における性的マイノリティ差別と立法政策——イギリス差別禁止法からの示唆」『国際公共政策研究』18(1)
- 佐藤俊輔, 2012, 「欧州における市民統合法制の現在」『比較法学』46(1)
- 田中由美子, 2004, 「国際協力におけるジェンダー主流化とジェンダー政策評価——多元的視点による政策評価の一考察」『日本評価研究』4(1)
- 谷口真美, 2008, 「組織におけるダイバーシティ・マネジメント」『日本労働研究雑誌』50(5)
- 内藤亜美・遠藤敦夫, 2014, 「オランダ、英国及びスウェーデンにおける政策評価制度——海外派遣報告②」『立法と調査』(353)
- 藤戸敬貴, 2017, 「包括的差別禁止法の諸相——ドイツ、スウェーデン、英国」国立国会図書館調査及び立法考査局編『ダイバーシティ（多様性）社会の構築——総合調査報告書』
- 山岡由加子, 2011, 『ダイバーシティ・マネジメントによる社会変革——ダイバーシティは格差是正を超えて新たな企業価値創造のトリガーとなりうるか』みずほ情報総研レポート
- 山田純子, 2009, 「スウェーデンの障害者福祉サービス——利用者負担の視点から」『植草学園短期大学紀要』10
- European Institute for Gender Equality, 2017, “Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005-2015 – Report”
- European Institute for Gender Equality, 2017, “Gender Equality Index 2017: Violence against women - the most brutal manifestation of gender inequality”
- Harrison, David, Kenneth H. Price and Myrtle P. Bell, 1998, “Beyond relational demography: Time and the effects of surface- and deep-level diversity on work group cohesion”, The Academy of Management Journal 41(1)

Jackson et al, 2003, "Recent Research on Team and Organizational Diversity: SWOT Analysis", Journal of Management vol29

Nilson, Lina, 2017, "Gender Equality Policy and Gender Mainstreaming" (現地入手資料)

8.2. 参考とした政府等刊行物一覧（本文中で内容に言及したもののみ）

(1) スウェーデン

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター「スウェーデンにおける障害者雇用政策の現状と課題」『諸外国における障害者雇用政策の現状と課題』

内閣府男女共同参画局, 2010, 『諸外国における専門職への女性の参画に関する調査——スウェーデン、韓国、スペイン、アメリカ合衆国』

Equality Ombudsman, 2010, "A study about discrimination on the housing market in Sweden"

Integrationsverket, 2001, "Mångfald som vision och praktik – Utvärdering av sex företag och organisationer" (ビジョン及び実践としての多様性——6つの企業と機関の評価)

Ministry of Foreign Affairs, 2016, "Swedish Foreign Service action plan for feminist foreign policy 2015–2018 including focus areas for 2016"

Ministry of Labour, 2014, "Inte bara jämställdhet – Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet" (平等だけではなく——勤労生活における障害と可能性の横断的視点)

Statistics Sweden, 2017, "2016 in review"

Swedish Gender Mainstreaming Support Committee, 2007, "Gender Mainstreaming Manual"

Utbildningsdepartementet, 2000, "Mångfald i högskolan: Reflektioner och förslag om social och etnisk mångfald i högskolan(SOU 2000:47)"

(2) オランダ

一般財団法人長寿社会開発センター国際長寿センター, 2014, 『平成 25 年度高齢者の健康長寿を支える社会の仕組みや高齢者の暮らしの国際比較研究報告書』厚生労働省老人保健健康増進等事業による研究報告書

富士通総研, 2017, 『政策体系のより上位の政策等への政策評価の活用等に関する調査研究報告書』総務省行政評価局委託調査報告書

内閣府男女共同参画局, 2009, 「オランダ 政策・方針決定過程への女性の参画に関する推進組織・基本法制」『諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査——オラ

ンダ王国・ノルウェー王国・シンガポール共和国・アメリカ合衆国』

- Auditdienst Rijk, 2014, "Beleidsdoorlichting emancipatie 2011-2014"
- European Institute for Gender Equality, 2017, "Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005-2015 - Report" (ジェンダー平等指数 2017——2005～2015 年における EU 域内のジェンダーの平等性の測定)
- European Institute for Gender Equality, 2017, "Gender Equality Index 2017: Violence against women - the most brutal manifestation of gender inequality"
- Ministry of Education, Culture and Science, 2011, "LGBT and Gender Equality Policy Plan of the Netherlands 2011-2015" (オランダにおける LGBT とジェンダーの平等政策方針)
- Ministry of Education, Culture and Science, 2012, "LGBT and Gender Equality Policy Plan of the Netherlands 2011-2015" (オランダにおける LGBT とジェンダーの平等政策方針)
- Ministry of Education, Culture and Science, 2013, "The Ministry of Education, Culture and Science" (オランダ文化システムと 2013-2016 政策方針)
- Ministry of Education, Culture and Science, 2013, "Dutch gender and LGBT-equality policy 2013-2016" (ジェンダー及び LGBT 平等方針 2013-2016)
- Ministry of Education, Culture and Science, 2015, "De waarde(n) van weten: Strategische Agenda Hoger Onderwijs en Onderzoek 2015-2025" (知識の価値——高等教育と研究に関する戦略的アジェンダ 2015-2025)
- Ministry of Foreign Affairs Policy and Operations Evaluation Department (IOB), 2015, "IOB Evaluation 405: Gender sense & sensitivity - Policy evaluation on women's rights and gender equality (2007-2014)" (ジェンダーとその感覚——女性の権利とジェンダーの平等に関する政策評価)
- Ministry of Health, Welfare and Sport, 2017, "Implementatieplan vn-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap" (障害者の権利に関する実行計画)
- Ministry of the Interior and Kingdom Relations, 2014, "Investing in the Dutch housing market"
- Ministry of Social Affairs and Employment, 2017, "Synthesestudie beleidsdoorlichting integratiebeleid" (統合政策に関する総合的政策レビュー最終報告書)
- The Netherlands Institute for Social Research (SCP), 2016, "LGBT monitor 2016 Summary"

(3) イギリス

- EY 新日本有限責任監査法人, 2017, 『アメリカ・イギリスにおける政府活動に対するチェック機関に関する調査研究』, 総務省行政評価局委託調査報告書
- 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング, 2017, 『欧米主要国における業績評価指標の状況とそれに対応した会計検査に関する調査研究——イギリスの取組を中心として』会計検査院委託業務報告書
- Equality and Human Rights Commission, 2009, “Equality impact assessment guidance: A step-by-step guide to integration equality impact assessment into policymaking and review” (平等影響評価ガイダンス——EIA を政策立案やレビューに統合するためのステップ・バイ・ステップ・ガイド)
- Glasgow City Council, 2017, “Equality Impact Assessments and Screenings 2016 - 2017”
- Home Office Government Equalities Office, 2012, “The Equality Strategy Building a Fairer Britain: Progress Report”
- HM Treasury, 2013, “Impact on equalities: analysis to accompany Spending Round 2013”
- London City Hall, 2007, “Planning for Equality and Diversity in London: Supplementary Planning Guidance to the London Plan” (ロンドンにおける平等とダイバーシティ計画——ロンドン計画への補足ガイド)

(4) その他

- 競争戦略としてのダイバーシティ経営 (ダイバーシティ 2.0) の在り方に関する検討会 (経済産業省), 2017, 『ダイバーシティ 2.0 検討会報告書——競争戦略としてのダイバーシティの実践に向けて』
- 内閣府男女共同参画局, 2017, 『男女共同参画白書平成 29 年版』