

平成14年7月15日
男女共同参画会議
苦情処理・監視専門調査会

政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施 状況の監視についての調査検討結果 【概要】(抜粋)

II. 女性国家公務員の採用・登用等の促進

1. 平成13年度の実施状況

(1) 女性国家公務員の採用・登用等の状況

- ① 採用者に占める女性割合(平成14年度)を高い順にみると、Ⅲ種試験(36.0%)、Ⅱ種試験(25.5%)、Ⅰ種試験(15.8%)。Ⅰ種については採用者比率が合格者比率をやや上回り、Ⅱ種・Ⅲ種についてはやや下回る。
- ② 行政職(一)俸給表適用者に占める女性割合が増加傾向にあるが、役職段階別に女性割合をみると、上位の役職ほど低い状況にある。

(2) 各府省における女性国家公務員の採用・登用等の拡大に向けた取組

- ① 各府省は、平成13年5月の人事院の指針、同6月の男女共同参画推進本部決定に基づき、2005年度(平成17年度)までの目標を設定した「女性職員の採用・登用拡大計画」を平成13年中に策定。計画には、(ア)現状把握及び分析、(イ)採用の拡大(目標設定及び具体的取組)、(ロ)登用の拡大(目標設定及び具体的取組)、(ハ)勤務環境の整備、(ニ)推進体制が盛り込まれている。
- ② 全府省31機関が策定した計画の内容を概観すると、
 - (ア) 採用の拡大のための目標の設定に関しては、「増加に努める」9機関(29.0%)、「〇%を上回るよう努める」6機関(19.4%)、「過去5年間又は3年間の平均割合を上回るように努める」6機関(19.4%)、「合格者に占める女性の割合を上回る又は程度となるよう努める」5機関(16.1%)など。
 - (イ) 登用の拡大のための目標の設定に関しては、「増加に努める」14機関(45.2%)、「登用に努める」8機関(25.8%)、「〇%に又は現在より〇%増加させるよう努める」5機関(16.1%)など。

2. 今後の取組に向けて

女性国家公務員の採用・登用等の拡大に関し、今般、全府省が一体となって現状把握及び分析を行い、課題を認識した上で目標を掲げ、初めての具体的取組が開始されたことは評価。

しかし、各府省における取組状況は様々であり、女性国家公務員の採用・登用が進んでいないところは一層の努力が求められる。今後、男女共同参画会議は計画の推進状況についてできる限り定量的な評価に努めていくことが必要。

(1) 現状把握と分析

男女の昇進年数などの目安となる男女の級別平均年齢や、早期退職状況とその要因も含めて計画の点検・評価を行うことが必要。

(2) 女性国家公務員の採用・登用拡大の目標と具体的取組

① それぞれの組織における女性国家公務員の採用・登用等の現状に照らして、国家公務員法に定める平等取扱いの原則及び成績主義の原則の枠組みを前提としつつ、目標とこれを達成するための具体的取組を明確にすることが必要。

目標年次における数値目標を掲げ、そこへ向け計画的な取組を進めていくゴール・アンド・タイムテーブル方式を採ることが重要。これを採ることが困難な場合でも分かりやすい具体性のある内容を掲げていくことが、実効ある取組を進めていく上で重要。

② 今後、各府省において取組状況を毎年適切に把握し、評価をした上で、必要があると認めるときは、採用・登用拡大の目標及び具体的取組について見直しをすることが必要。男女共同参画会議は、人事院と協力しつつ、各府省の取組状況について毎年把握することが必要。

(3) 女性国家公務員の採用・登用に当たっての課題

- ① 募集活動を引き続き積極的に推進していくことが必要。
- ② 部下を有する職員に対する意識啓発を幅広く行っていくことが必要。
- ③ 先例、模範例となる女性職員の存在が重要。内部登用はもとより、外部からの有為な女性の登用も視野に入れることが必要。
- ④ 公務員制度改革の中で、能力評価と業績評価からなる公正で納得性の高い新たな評価制度について必要な措置が講じられることが重要。
- ⑤ 多様な登用ルートを認める複線型人事管理、スタッフ職の活用等についても検討を進めることが必要。

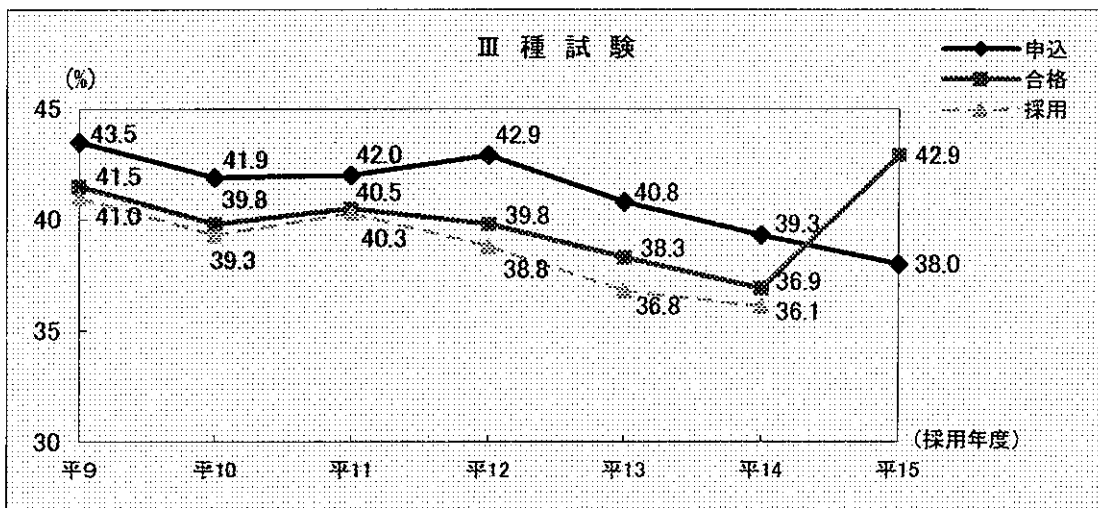
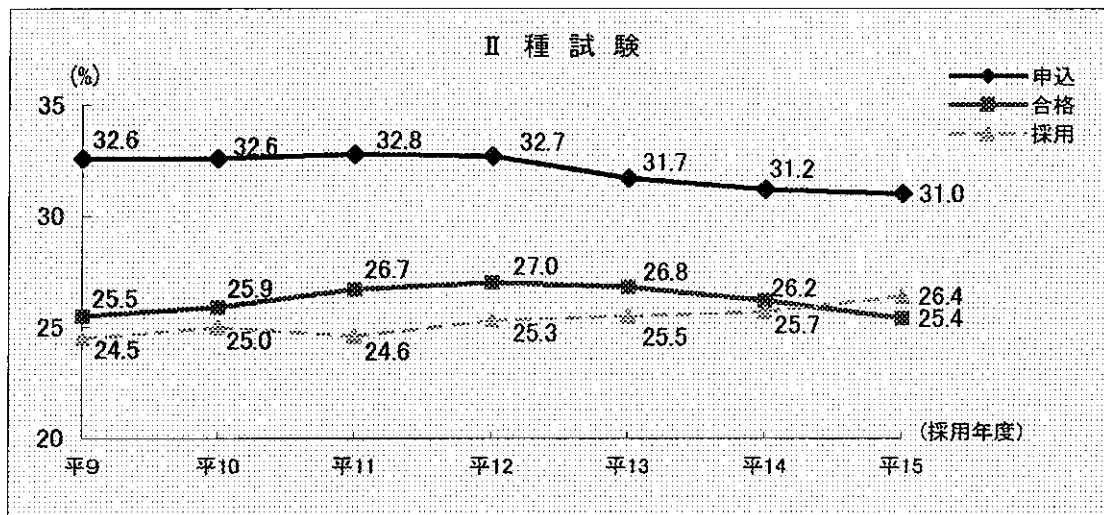
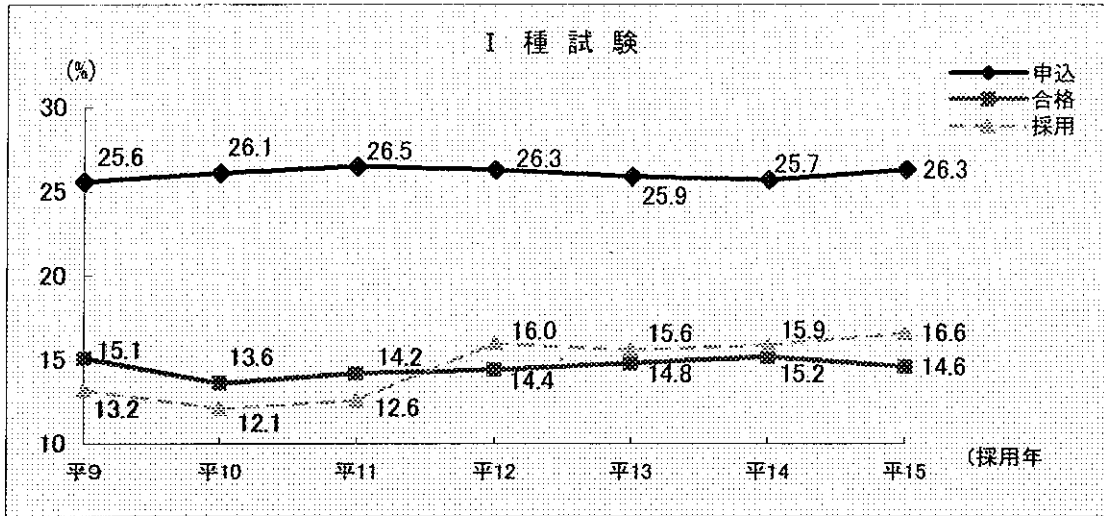
(4) 職場環境等の整備等

- ① 超過勤務の縮減について政府が一体となり更なる取組を推進することが必要。
- ② 男女にかかわらず育児休業や介護休暇の請求が可能である職員を把握し、仕事と家庭の両立支援策について、きめ細かな情報提供を行うことが必要。
- ③ フレックスタイム制度やITを活用したテレワーク等の可能性を研究すべき。

(5) 推進体制

- ① 計画及び進捗状況を継続的に全職員に周知公表することが必要。
- ② 各組織の採用・登用拡大を企画推進する場に女性の職員を参画させるよう努めることが必要。
- ③ 大臣をはじめ各機関の幹部が指導力を発揮することが必要。
- ④ 男性職員にとってもメリットがあることが十分理解されるよう配慮しながら進めることが重要。

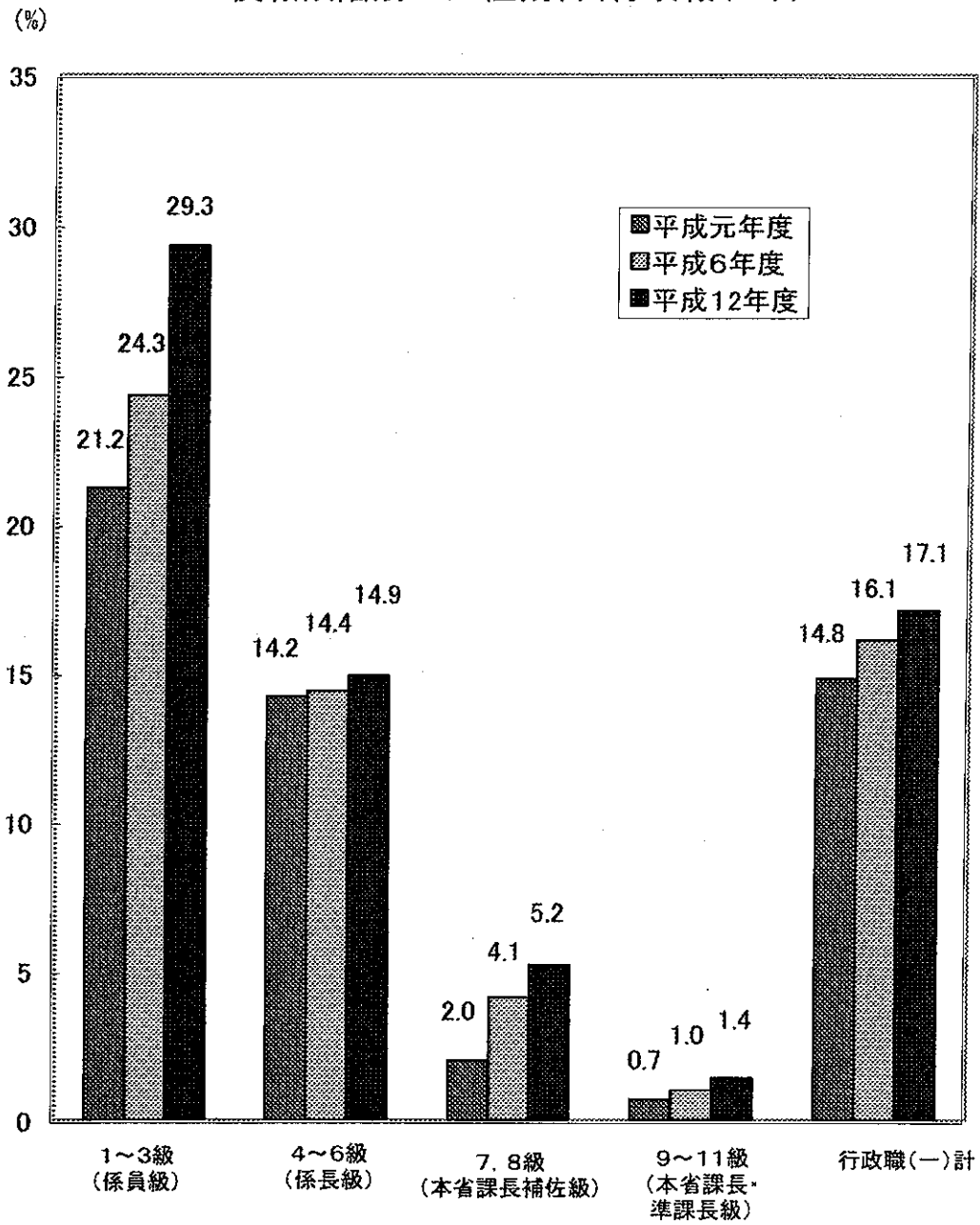
I・II・III種試験の申込者・合格者・採用者に占める女性の割合の推移



(人事院人材局企画課)

- (注1) 申込、合格は前年度に実施された試験に基づく割合
- (注2) 採用はI種は当該年度(旧年度合格者等を含む)の割合
II種、III種は前年度に実施された試験に基づく割合
- (注3) I種14年度採用は平成14年10月1日現在の割合(採用)
II種14年度採用は平成14年9月11日名簿失効時の割合(採用)
III種14年度採用は平成14年7月31日現在の割合(採用及び内定)
- (注4) I種15年度採用は平成14年10月25日現在の割合(内定)
II種15年度採用は平成14年9月30日現在の割合(内々定)

役職段階別の女性割合(行政職(一))



(女性の実人員)

(人)

	1~3級	4~6級	7, 8級	9~11級	計
平成元年度	19,396	14,207	679	49	34,331
平成6年度	21,229	14,485	1,526	74	37,314
平成12年度	20,553	16,112	2,134	116	38,915

資料: 人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」