

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、(7)現状把握及び分析、(4)採用の拡大(目標設定及び具体的取組)、(2)登用の拡大(目標設定及び具体的取組)、(1)勤務環境の整備、(3)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、
 - (7) 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。
 - (4) 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。

「女性職員の採用・登用拡大計画」の策定内容(抜粋)の一覧 (No1)

	現状の把握							採用の拡大 (目標)	登用の拡大 (目標)
	女性職員 比率 (%) (行(一))	女性採用(内定)者比 率 (%) (上段: H13年度) (下段: H14年度)		等級別内訳 女性比率 (%) (行(一))					
		I 種	II 種	III 種	1~3 級	4~6 級	7~8 級		
(注 1)									
全府省 (H12年度末)	17.1	15.7 15.8	25.5 25.5	36.8 36.0	29.3	14.9	5.2	1.4	女性職員の積極的な登用を図るため、各種研修への参加機会の確保及び多様な職務経験の付与に配慮するよう努める。特にⅡ・Ⅲ種採用職員については、意欲と能力のある女性を積極的に登用し、女性の役付職員の増加に努める。
内閣府 (本府) (H13.3.31)	13.5	16.7 25.0	25.9 36.8	44.4 23.5	21.1	15.2	6.3	1.5	
総務省 (H12年度末)	26.0	13.2 14.8	21.1 19.5	86.4 —	—	31.8	1.7	1.3	
法務省 (H13.1.15)	22.5	45.5	28.8	38.1	40.1	15.7	5.7	1.4	2005年度に向けて、警察長クラスについて、交流人事の状況等の不確定要素はあるものの、全体として現在の5割増を目指すなど、意欲と能力のある女性職員の役職者への登用に努める。このため、女性職員の研修受講の促進や男女で隔りのない職務経験の付与等に配慮する。
外務省 (H13.1.15)	22.8	19.0 15.0	52.5 51.3	45.5 62.9	(1級) 54 (2級) 48 (3級) 37	(4級) 28 (5級) 16 (6級) 15	(7級) 19 (8級) 7.7 (9級) 3.6 (10級) 2.3 (11級) 2.3	(9級) 3.1 (10級) 3.6 (11級) 2.3	(1)行政職(一)、公安職(一)及び公安職(二)適用職員 2005年度の各役職段階(各俸給表の1~3級を除く。)における女性の割合を、現状よりそれぞれ1割増加させることを目標に登用の拡大に努めるものとする。
									(2)検察官(検事) 2005年度の役職者の女性の割合を、現状より1割増加させることを目標に登用の拡大に努めるものとする。具体的には、2005年度の役職者の女性の割合を、2000年度の3.0%から3.3%にするよう努めるものとする。
									検事の選考採用において、女性の積極的な採用に努めるものとする。副検事の選考採用において、女性の選考への応募を促進する方策を講じるよう努めるものとする。
財務省 (H12年度)	11.6	11.8 12.5	0.0 0.0	100 100	19.4	14.4	3.7	1.6	2005年度に向けて、多くの有為な女性の募集活動を積極的に推進し、国家公務員試験申込者・合格者・採用者に占める女性の割合の拡大状況等をも勘案しつつ、女性の採用者数及び採用者に占める女性の割合の増加に努める。また、採用時の配置についても男女で隔りがないよう配慮する。
									(1)Ⅰ種、Ⅱ種及びⅢ種試験からの採用者 Ⅰ種試験からの採用者について、2005年度まで採用者に占める女性の割合が試験合格者に占める女性の割合を大きく上回る現在の状況を維持するものとする。 Ⅱ種試験及びⅢ種試験からの採用者について、2005年度までの5年間を遡算して、採用者に占める女性の割合を、Ⅱ種30%、Ⅲ種40%を上回ることを目標に採用の拡大に努めるものとする。
									外務専門職試験及びⅢ種試験については、平成13年度入省者及び平成14年度採用内定者とも、それぞれの試験にに対応するⅡ種試験及びⅢ種試験合格者に占める女性の割合を上回っており、引き続き所管省全体の割合を上回るよう努めることとする。ただし、Ⅰ種試験については、平成14年度採用内定者に占める女性の割合が同試験合格者に占める女性の割合を若干下回っていること、Ⅰ種試験により採用された職員全体に占める女性の割合が府省全体の割合を下回っていることもあり、平成14年試験以降Ⅰ種職員の採用に当たっては、少なくともⅠ種試験合格者に占める女性の割合に配慮し、採用者に占める女性の割合を高めるよう努める。
									府省全体の女性職員の割合及び採用試験の合格者に占める女性の割合にも留意しつつ、意欲ある有為な女性の採用の拡大に努めるものとする。特にⅢ種に関しては、女性の採用に努めるものとする。

	現状の把握							採用の拡大 (目標)	登用の拡大 (目標)
	女性職員 比率 (%) (行 (一))	女性採用 (内定) 者比 率 (%) (上段: H13 年度) (下段: H14 年度)		等級別内訳 女性比率 (%) (行 (一))					
		I 種	II 種	III 種	1~3 級 (注 3)	4~6 級	7~8 級		
文部科学省 (H12.3.31)	23.8	18.2	33.2	38.5	37.0	19.9	1.7	2.5	各部署等の長は、職員の意欲と能力の把握に努めつつ、職務経験の付与や職員が能力を向上させるための機会の確保について、男女で偏りが生じないよう配慮することにより、女性職員の積極的な登用に努めるものとする。 また、今後、昇任・昇格前の在職者に占める女性職員の割合に留意し、昇任・昇格者に占める女性の割合を増加させるように努める。平成 17 年度に向けて全体として、平成 13 年度と比較して昇任・昇格者に占める女性の割合を 2 割程度以上増加させることを目標とする。)
厚生労働省 (H12.3.31)	22.9	22.5	(II・III種計) 27.9 26.2	36.0	36.0	18.4	10.7	3.5	各部署の長は、意欲と能力の把握に努めつつ、職員への職務経験の付与、意欲力開発の機会について、男女に偏りが生じないよう配慮することにより、意欲と能力のある女性職員の積極的な登用に努めるものとする。
農林水産省 (H12 年度)	10.7	19.7 21.3	(H12) 25.9 21.3	(H12) 18.5 32.5	23.7	9.9	2.9	1.0	本省及び出先機関全体の各役職別の女性の占める割合を増加させるよう、2005 年度に向けて女性職員の登用の拡大に努めるものとする。
経済産業省 (H12 年度)		15.6 11.0	33.3 35.3	71.4 50.0	(I 級) 5.7 15.3 17.4	(4 級) 16.0 5.2 19.4	(7 級) 11.5 (8 級) 8.9	(9 級) 0.3 (10 級) 0.0 (11 級) 0.2	「男女共同参画基本計画」及び「女性国家公務員の採用・登用拡大に関する指針」の趣旨を踏まえ、女性職員の登用の拡大に努めることとし、このため、職員の拡大や女性職員の意欲・意欲の啓発・増進及び能力向上のための研修への参加機会の確保に努める。
国土交通省 (H13.7.1) (採用 (内定) 者は、事務系職員、また、上段は、H9~13 年度の平均)	8.6	11.5 20.7	19.8 22.6	38.4 31.1		6.4	(7 級以上) 1.1		女性職員の登用については、昇任・昇格前の在職者に占める女性職員の割合に留意しつつ、今後、管理職等への登用の拡大等により役職者に占める女性の割合を向上させることを目指して、各年度において積極的かつ計画的に登用の拡大に努めることとする。

	現状の把握								採用の拡大(目標)	登用の拡大(目標)
	女性職員 比率(%) (行(一))	女性採用(内定)者比 率(%)		等級別内訳 女性比率(%) (行(一))						
		(上段: H13年度) (下段: H14年度)		(行(一))						
		I種	II種	III種	1~3 級	4~6 級	7~8 級	9~11 級		
環境省 (注4)	9.5	13.3 25.0	19.0 32.1	50.0 50.0	(I種) (3級) 15.9	(4級) 21.7 (5級) 12.5 (6級) 7.4	(7級) 10.5 (8級) 10.0 (11級) 0.0	(9級) 0.0 (10級) 0.0 (11級) 0.0	2002年度以降2005年度までの採用者全体に占める女性の割合が全体として30%となることを目標に、各年度の採用者に占める女性の割合について、I種、II種、III種のそれぞれに関して、30%となることを目安とした採用に努める。	昇任・昇格前の在職者に占める女性職員の割合に留意しつつ、昇任・昇格者に占める女性の割合を年々増加させるように努める。特に2005年度までに、行(一)9級以上(本省課長・準課長級)に女性を登用すること、また、行(一)8級(本省課長補佐)に、II種・III種の女性を登用することを目標に、登用の拡大に努める。

(注1) 「女性職員比率」、「等級別内訳女性比率」の数値は、各府省名の()内の時点。

(注2) 全府省の「女性採用(内定)者比率(H13年度、H14年度)」については、以下のとおり。

① I種は当該年度(旧年度合格者等を含む)の割合で、13年度については平成14年1月1日現在(採用)、14年度については平成14年2月26日現在(内定)。

② II、III種は当該年度に実施された試験に基づく割合で、14年度については平成14年1月31日現在(採用及び内定)

(注3) 文部科学省の「等級別内訳女性比率」の等級は、1~3級の欄は係長級、4~6級の欄は係員級、7~8級の欄は本省副長補佐、大学課長・事務長・補佐級、9~11級の欄は本省課長、大学部長・局長級

(注4) 環境省の「女性職員比率」は、平成13年4月1日現在、「等級別女性比率」は、平成13年11月1日現在。

資料出所: 男女共同参画会議 「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関する

調査検討結果について」(平成14年)

平成 13 年 5 月 21 日
人企-352 事務総長通知

1 基本的な考え方

- ・ 政策決定過程への参画の推進は、男女共同参画社会の実現の基盤をなすものであり、国は女性国家公務員の採用・登用の拡大に率先して取り組む必要。
- ・ 本指針は、各府省が、「積極的改善措置」により女性国家公務員の採用・登用の拡大を図り、男女間の格差を計画的に解消していくことを目指して策定。

2 現状の把握及び分析

- ・ 各府省は、女性職員の採用・登用状況を把握し、現状分析を行う。

3 採用の拡大

- ・ 各府省は、採用の拡大について、採用試験の合格者に占める女性の割合にも留意して目標を設定し、目標達成に向けての具体的取組を定める。
- ・ 各府省、採用時の配置について、男女で偏りがないよう配慮。

4 登用の拡大

- ・ 各府省は、研修の対象となりうる職員に占める女性職員の割合にも留意して、業務研修、登用に資する研修等へ意欲と能力のある女性職員を積極的に参加させる。
- ・ 各府省は、女性職員の意識の啓発、能力向上のための研修の実施に努める。
- ・ 各府省は、職員の意欲と能力の把握に努めつつ、職員への職務経験の付与について、男女で偏りがないよう配慮。
- ・ 各府省は登用の拡大について、昇任・昇格前の在職者に占める女性職員の割合にも留意して目標を設定し、目標達成に向けての具体的取組を定める。

5 勤務環境の整備等

- ・ 各府省は、男女共同参画の実現に向けての意識啓発のための研修等の実施に努める。
- ・ 人事院は、育児休業制度の拡充等職業生活と家庭生活の両立のための必要な支援策及び休業等における代替要員の確保策等の推進に努め、各府省も、勤務環境の整備、支援策の整備に努める。
- ・ 各府省は、官署を異にする異動を命ずる場合において、子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる職員がいるときは、その状況に配慮。

6 計画の策定及び推進体制

- ・ 各府省は、「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定。計画は、2005年度までの目標、目標達成に向けての具体的取組等を定める。
- ・ 各府省は、「女性職員の採用・登用拡大担当者」を設置。
- ・ 人事院は、女性職員の採用・登用に関し、差別的取扱い等に関する苦情相談に応ずる。
- ・ 女性職員の採用・登用の状況、計画の進捗状況に関する情報交換等の場として、推進会議を定期的に開催。
- ・ 人事院は、計画、計画の進捗状況等について、定期的に把握し、公表。
- ・ 本指針は、各府省における進捗状況等を踏まえ、必要な見直しを行う。

各府省の「女性職員の採用・登用拡大計画」の取組状況について

平成14年12月
人 事 院

人事院は、男女共同参画社会の実現を図っていく上で、政策・方針決定過程への男女共同参画はその基盤をなすものであり、そのため、国が率先して女性国家公務員の採用・登用の拡大に取り組む必要があるとの認識の下、平成13年5月、「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」（以下「指針」という。参考参照）を策定し、各府省に通知した。

各府省は、この指針に基づき、平成13年末、「女性職員の採用・登用拡大計画」（以下「計画」という。）を策定したところである。

府省全体を通じた女性職員の採用・登用の状況をみると、まず、平成15年度からの採用を念頭に置いた平成14年度のⅠ種・Ⅱ種試験における内定状況をみると、Ⅰ種では内定者に占める女性割合は16.6%と、合格者に占める割合を2ポイント上回っており、Ⅱ種では、内定者に占める女性割合は26.4%と初めて合格者に占める割合を1ポイント上回るなど、各府省が着実に取り組んでいることがうかがわれる結果となっている。（資料1）

こうした中で、本年10月、人事院は、各府省の「計画」の取組状況を把握するため調査を行った。調査対象機関は、計画を策定した31機関であり、以下は、その結果概要である。

1. 平成14年度採用状況と採用の拡大に向けた取組

(1) 平成14年度採用状況

平成14年度における試験の種類別採用状況は、昨年同期と比べ、Ⅰ種は12機関で増加、Ⅱ種は18機関で増加、Ⅲ種では14機関で増加している。

	増 加	横 ば い	減 少	採 用 な し 等	計
Ⅰ 種	1 2 (38.7%)	8 (25.8%)	3 (9.7%)	8 (25.8%)	3 1 (100%)
Ⅱ 種	1 3 (41.9%)	1 1 (35.5%)	3 (9.7%)	4 (12.9%)	3 1 (100%)
Ⅲ 種	1 4 (45.1%)	5 (16.1%)	6 (19.4%)	6 (19.4%)	3 1 (100%)

(2) 計画における目標との関係

上記採用状況について、計画の目標との関係における評価としては、「進んでいる」とみている機関が、半数強を占めている。

	進んでいる	変化なし	進んでいない	評価困難	計
機関数	1 7 (54.8%)	6 (19.4%)	2 (6.4%)	6 (19.4%)	3 1 (100%)

「進んでいる」以外の回答の主な理由は、以下のとおりである。

- ・ 単年度の採用者数が少なく、計画も5年間の通算としているため、1年目の採用状況だけでは一般的評価が困難。（5機関）
- ・ 女性応募者数が減少、採用志望者がいない。（2機関）

(3) 採用の拡大に向けた具体的取組事例

採用の拡大に向けた主な取組事例は、募集活動に関する取組が最も多く、また、採用時の配置で職域の拡大を図っている機関が見受けられる。主な取組事例は次のとおりである。

(募集活動に関する事項)

- ・ パンフレット (HP) 内容の充実。（14機関）
- ・ 人事院主催の女子学生セミナー等、業務説明会等に積極的に女性職員等を派遣。（15機関）
- ・ 女性を対象とした募集活動の実施、女子学生のみを対象（女子大学）とした採用説明会を実施。（6機関）

(職域の拡大)

- ・ 女性の新規採用者の配置が殆どなかったポストへの配置、組織・職種により偏ることがない配置に努める。（5機関）

2. 平成14年度登用状況と拡大に向けた取組

(1) 平成14年度登用状況

係長級については、約半数の機関が増加しており、課長補佐級では、約3割の機関が増加している。

	増 加	横 ば い	減 少	今 後 把 握 等	計
係 長 級	15 (48.4%)	6 (19.4%)	1 (3.2%)	9 (29.0%)	31 (100%)
課長補佐級	9 (29.0%)	9 (29.0%)	3 (9.7%)	10 (32.3%)	31 (100%)

(2) 登用の拡大に向けた具体的取組事例

登用の拡大に向けての取組では、職務経歴の付与、研修への参加機会の確保等があげられている。主な取組事例は次のとおりである。

(職務経歴の付与)

- ・ (幅広い) 職務経歴の付与、これまで配置されたことのないポスト等に配置。(21機関)

(研修関係)

- ・ 人事院の女性職員研修への参加機会の確保、各種研修への参加。(21機関)
- ・ 階層別研修において男女共同参画に関するカリキュラムを設け、職員の意識啓発に努める。(5機関)

3. その他採用・登用の拡大に向け、新たに講じた又は講じる予定の取組事例

上記以外で新たに講じた又は講じる予定の主な取組事例は、次のとおりである。

(職域拡大)

- ・ 比較的男性職員の多かった職域への登用を検討。(3機関)

(研修関係)

- ・ 女性職員の能力向上、意識・意欲の啓発のため、研修を企画・実施、業務説明会を企画予定。(3機関)

(阿立支援策関係)

- ・ 育児休業が取得しやすいよう代替要員の確保 (任期付採用、臨時的任用) に努める。(5機関)
- ・ 育児休業中の職員に対し、業務に関しての積極的な情報提供、育児休業復帰時の研修の実施等の措置を実施。(2機関)

(その他)

- ・ 超過勤務縮減策の実施、終業時刻におけるチャイム放送を本年4月から実施等。(6機関)

4. 採用・登用の拡大を推進していくうえでの課題

女性職員の採用と登用の拡大を推進していくうえで課題となっている主な事項は、次のとおりである。

(職務、ポスト等)

- ・ 出先機関等が全国各地に所在しており、女性職員の採用・登用に当たっては、転勤の問題が課題。(5機関)

(阿立支援策関係)

- ・ 育児休業取得者の増加に伴い、代替要員の確保や、限られた人材の中での人事管理が課題。(6機関)

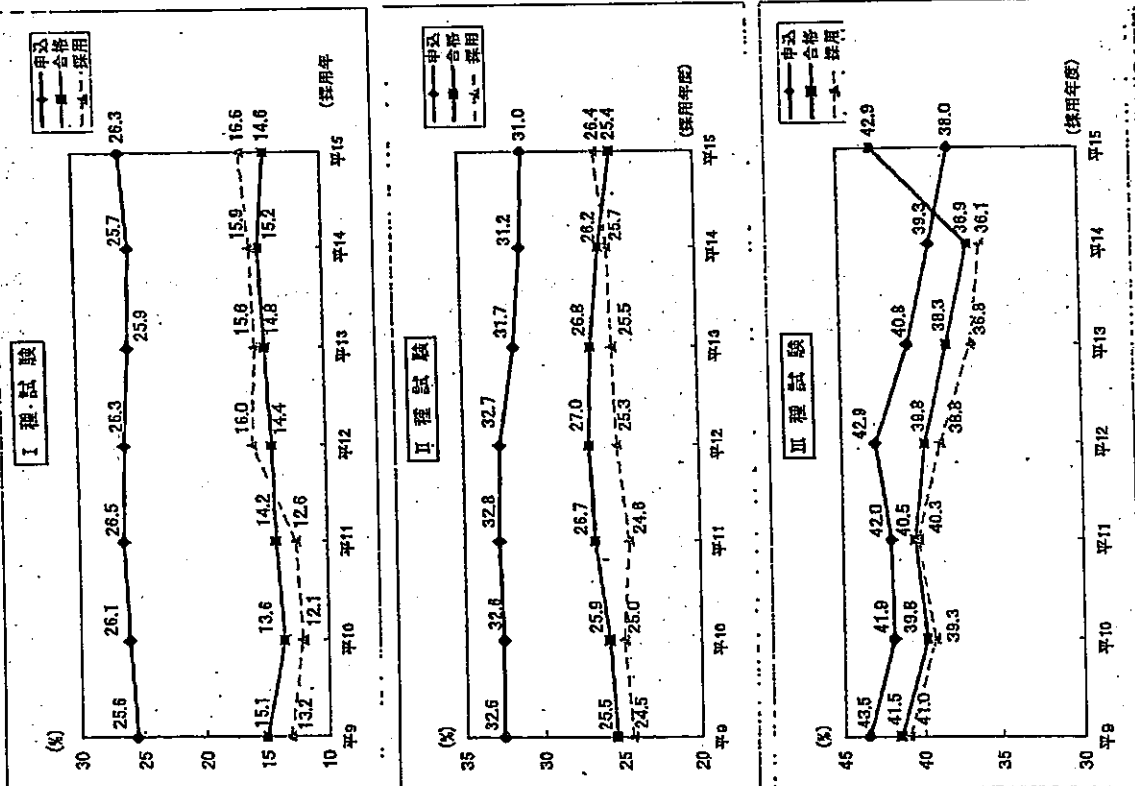
(意識改革)

- ・ 男女共同参画に対する職員の意識改革。(9機関)
- ・ 登用の流れと女性職員の意識の現実に大きな差、女子職員の意識啓発。(5機関)

5. 今後の取組

今回の調査結果からも、各府省がそれぞれの実情に応じ、女性職員の採用・登用の拡大に向け、計画的に取り組んでいることがうかがえるものとなっているが、人事院としても、各府省と連携を図りながら、女性国家公務員の採用・登用の拡大に向けて総合的かつ計画的な取組を推進していくこととしている。

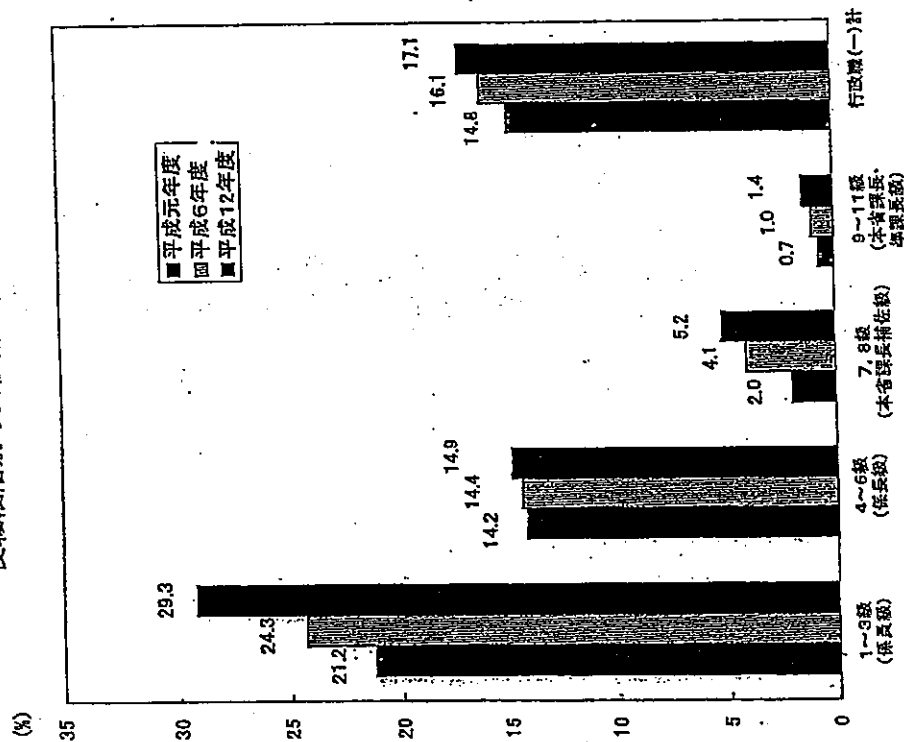
I・II・III種試験の申込者・合格者・採用者に占める女性の割合の推移



(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日現在の割合(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)

(人事院人財局企画課)

役職段階別の女性割合(行政職(一))



(女性の要人員)

	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」

第三 欧米主要国等における女性国家公務員の採用・登用の拡大に向けて
の取組
～ポジティブ・アクションの展開～

「採用・登用の拡大に向けた近年の特徴的な取組」

(1) ドイツ

ドイツにおいては、1994 年、「女性と男性の同権実現のための法律」(第二次男女同権法)が制定され、公務において、男女が同等の能力・資格を有する際の女性の優遇採用、就業者 200 人以上の職場への女性問題担当官の設置等が規定され、各省庁の部局ごとに現状分析、目標設定を含んだ「女性の地位向上計画」が立案されることとなった。

2000 年 12 月には、女性の意識改革と男性の家庭責任に対する意識改革を更に促進し、女性の採用の拡大を図るため、男女平等法案が連邦議会に提出された。同法案では、達成期限の定めはないものの、職制ごとの男女同比率化、就業者 100 人以上の職場への平等担当官の設置が規定されるとともに、平等担当官の権限の明確化が図られ、平等担当官には、採用・登用について男女平等に違反する場合の人事当局への異議申立権が付与されている。

(2) フランス

フランスにおいては、公務への女性の進出を促進するため、女性の採用試験受験資格年齢の延長又は廃止のほか、育児休暇の充実や家庭の事情に配慮した休職制度など職業生活と家庭生活の両立を図るための支援策の整備が進められてきた。

近年、上位の役職への女性の登用の必要性が強く意識されてきており、2000 年 3 月、首相の強いリーダーシップの下、首相通達が各省庁大臣あてに発出され、3 年から 5 年の複数年計画で上位の役職に占める女性の割合の向上が図られることとなった。この通達により、各省庁は、数値目標を含めた改善複数年計画を策定し、毎年、公務員・国家改革・地方分権省を経由して首相に報告を行うことが求められている。

(3) イギリス

イギリスにおいては、1997 年、少数者(障害者、人種、女性等)への機会付与の一般的な指針として「公務員の機会均等を達成するための行動計画」が策定され、各省庁に提示されている。

イギリスにおいても、フランス同様、上位の役職への女性の登用の必要性が強く意識されてきており、1999 年には、「政府近代化白書」の中で、2005 年までに上位の役職の公務員について、政府全体で 35%を女性にすることが目標として設定された。

また、女性の能力開発にも力が注がれており、2000 年からは、メンター・プログラム(先輩女性職員による後輩女性職員へのアドバイスやカウンセリング)への取組が始められ、先輩女性職員の募集、後輩女性職員の各省庁からの推薦が進められている。

(4) アメリカ

アメリカにおいては、1964 年、「公民権法」が制定され、連邦政府における雇用に関して人種・宗教・性別等の差別の禁止、各省庁によるマイノリティー・女性等の雇用平等を促進するための積極的雇用計画(アファーマティブ・アクション・プログラム)の策定・実施が規定された。

各省庁は、5 年ごとに作成する積極的雇用計画の中で、現状分析、具体的な数値目標、行動計画を定め、これを雇用機会均等委員会に提出し、同委員会は、毎年、各省庁から提出された積極的雇用計画の審査と各省庁への助言・指導を行い、各省庁は、分析・対応に当たることとされている。

人事管理庁は、1998 年以降、各省庁に採用計画を策定させ、その結果を報告させるとともに、女性の採用と確保に関するガイドラインを提示するほか、家族医療休暇、介護休暇及び在宅勤務等の拡大を図るための家族支援の措置などの施策を講じてきている。

(5) 大韓民国

大韓民国においては、国民の半数を占める女性を労働力として有効に活用しようという観点から、1995 年、「女性活用推進基本法」が制定され、女性に対する積極的改善措置を採ることが規定された。これに基づき、1996 年以降、採用に関する数値目標の制定が義務づけられ、行政自治部長官により政府全体の数値目標が定められている。成果をみながら徐々に高く目標設定することとされており、2002 年までに試験の種類ごとに 20%から 30%の目標設定がなされ、女性の合格者が目標に達しない場合には、成績順に女性を追加合格させることとされている。

さらに、1999 年、「男女差別禁止法」が制定され、行政自治部に苦情窓口を設置するとともに、各部(日本の府省に相当)にも、設置を奨励している。

2001 年 1 月には、女性の人材育成や社会進出支援、性暴力・差別の防止、家庭と職業の両立支援策などに取り組むことを任務とする女性部が発足した。

外国の推進体制

	ドイツ	フランス	イギリス	アメリカ	大韓民国	日本(参考)
女性の採用・登用の拡大施策の背景となる法令等(例)	・女性と男性の同権実現のための法律(第二次男女同権法) (1994年) ・男女平等法 (2001年)	・男女職業平等法 (1983年) ・首相通達 (2000年)	・改正同一賃金法 (1983年) ・改正性差別禁止法 (1986年) ・公務員の機会均等化を達成するための行動計画 (1997年)	・公民権法 (1964年) ・妊婦差別禁止法 (1978年)	・女性活用推進基本法 (1995年) ・男女差別禁止法 (1999年)	・国家公務員法 (1947年) ・男女共同参画社会基本法 (1999年) ・男女共同参画基本計画 (2000年)
各省庁における担当者数値目標を含む計画	あり 女性の地位向上計画を事業所ごとに策定	あり 女性の登用改善計画を各省庁ごとに策定	あり 政府近代化白書の中で策定	あり 積極的雇用計画を各省庁ごとに策定	— 女性公務員活用推進計画	なし なし

外国の勤務環境の整備、職業生活と家庭生活の両立のための主な支援策

	ドイツ	フランス	イギリス	アメリカ	大韓民国	日本(参考)
休暇・休業	あり	あり	あり	なし	あり	あり
介護休暇・休業	あり	あり	あり	あり	あり	あり
病氣看護休暇	あり	あり	あり	あり	あり	なし
フレックス	あり	あり	あり	あり	なし	なし(注2)
短時間勤務	あり	あり	あり	あり	あり	なし(注3)
ジョブシェアリング	なし	なし	あり	あり	なし	なし
在宅勤務	あり	あり	あり	あり	なし	なし
職員専用の託児施設(注1)	あり	あり	あり	あり	あり	なし(注4)
女性の能力開発意識啓発のための研修	あり	あり	あり	あり	あり	一部あり
苦情処理のためのシステム	あり	あり	あり	あり	あり	あり

(注1)職員専用の託児施設については、国によっては一部の省庁のみ

(注2)研究公務員のフレックスタイム制はあり

(注3)保育時間、部分休業はあり

(注4)病院等の機関には一部あり

資料出所：人事院平成12年度年次報告書

女性公務員の登用状況(都道府県・政令指定都市)

都道府県 政令都市	管理職の女性比率(%)				女性公務員の採用状況(女性比率(%))			
	本庁	支庁・地 方事務所	全体	うち一般行 政職	上級	中級	初級	全体
北海道	1.1	1.6	1.4	1.2	25.6	50.6	33.6	34.8
青森県	3.9	6.5	5.4	3.6	26.5	85.4	25.7	33.3
岩手県	1.1	2.2	1.8	1.5	23.1	100.0	29.1	28.6
宮城県	1.0	2.2	1.6	1.4	33.3	72.7	66.7	55.6
秋田県	1.9	0.7	1.4	3.4	14.1	79.6	29.3	35.4
山形県	0.4	1.9	1.4	1.3	41.3	81.5	57.7	53.1
福島県	1.7	1.3	1.5	1.5	23.6	88.5	26.5	44.4
茨城県	1.4	3.7	2.6	1.8	30.0	39.0	46.9	35.3
栃木県	1.7	5.3	3.7	2.5	36.4	—	89.7	67.7
群馬県	1.6	5.5	4.0	2.3	32.7	50.0	50.0	40.0
埼玉県	3.3	6.3	4.7	3.5	11.8	29.6	13.9	14.2
千葉県	2.3	5.5	4.2	2.2	32.3	65.5	78.9	53.5
東京都	5.4	13.5	10.5	7.1	44.6	100.0	82.4	51.8
神奈川県	3.7	6.6	5.6	4.2	7.9	94.9	15.5	24.9
新潟県	2.0	7.0	5.3	2.2	36.1	75.0	44.0	38.4
富山県	3.4	7.8	5.8	3.1	35.6	88.0	—	54.3
石川県	3.1	7.6	5.4	3.9	28.7	68.2	72.2	41.7
福井県	3.7	7.3	5.9	1.9	37.3	86.1	58.8	53.9
山梨県	2.3	6.7	4.6	2.8	19.7	100.0	50.0	26.9
長野県	1.5	2.3	2.0	0.9	34.6	81.8	52.9	42.5
岐阜県	4.3	5.8	5.2	4.3	33.7	76.5	37.5	40.5
静岡県	2.9	4.6	3.9	4.9	60.4	—	62.5	60.4
愛知県	1.8	5.0	3.9	1.8	37.5	—	77.8	42.0
三重県	3.5	7.3	5.5	4.4	17.8	68.0	43.8	38.0
滋賀県	2.5	5.4	3.9	4.0	29.8	90.2	42.9	49.2
京都府	4.6	6.3	5.6	6.5	11.9	—	18.6	13.8
大阪府	3.2	7.3	5.4	6.0	28.7	90.7	34.6	55.3
兵庫県	1.1	6.0	3.8	2.2	13.1	57.1	16.4	15.6
奈良県	2.4	4.3	3.2	2.6	32.1	—	40.0	32.8
和歌山県	1.3	3.3	2.5	2.1	10.9	25.0	37.5	17.3
鳥取県	4.5	4.8	4.6	5.7	33.3	96.8	42.2	44.1
島根県	2.3	5.5	4.3	1.5	14.0	100.0	20.0	37.8
岡山県	3.2	8.0	5.9	3.8	24.7	—	30.3	26.2
広島県	2.2	7.8	5.5	1.9	28.1	—	77.4	40.8
山口県	2.3	5.1	3.9	4.2	39.0	66.7	33.3	41.2
徳島県	0.8	5.2	2.7	2.1	35.1	100.0	100.0	41.3
香川県	2.4	6.3	4.3	1.8	45.6	70.0	83.3	51.2
愛媛県	7.1	3.9	5.1	4.1	24.4	50.0	50.0	26.0
高知県	4.0	2.9	3.5	4.6	14.1	81.0	57.1	32.6
福岡県	2.8	4.1	3.5	3.3	42.9	64.4	34.1	48.2
佐賀県	2.8	3.1	3.0	3.6	40.3	88.0	19.4	42.0
長崎県	1.0	4.4	2.6	2.6	19.7	100.0	20.5	21.3
熊本県	1.6	1.8	1.7	1.9	39.8	—	60.0	42.9
大分県	1.8	3.3	2.6	3.1	22.5	70.6	41.7	31.9
宮崎県	2.2	3.5	2.7	2.5	19.8	—	30.8	22.8
鹿児島県	2.6	4.1	3.4	2.8	27.2	55.2	48.5	39.3
沖縄県	5.5	9.7	7.2	6.6	27.3	59.2	52.3	43.8
全都道府県	2.7	5.9	4.5	3.5	25.9	72.1	35.9	35.5
札幌市	6.2	7.5	6.7	3.9	26.8	75.0	33.3	39.1
仙台市	4.6	8.3	5.4	2.6	49.0	96.4	28.9	62.0
千葉市	1.4	5.3	3.4	2.7	34.8	83.9	31.6	54.3
横浜市	6.1	9.2	6.7	3.3	50.7	—	48.6	50.4
川崎市	3.1	7.9	5.5	2.7	25.8	92.9	28.9	35.3
名古屋市	1.9	9.2	7.1	2.3	25.9	56.3	41.4	30.8
京都市	5.8	8.5	6.6	4.0	27.5	—	40.5	30.4
大阪市	7.0	4.4	6.0	4.9	25.6	54.5	43.1	38.4
神戸市	2.4	10.2	7.1	1.9	35.9	93.2	22.1	54.6
広島市	4.7	5.4	4.9	2.0	47.7	—	37.0	44.6
福岡市	3.2	7.1	5.4	5.2	33.0	68.5	37.7	42.3
北九州市	2.5	5.7	4.3	2.3	38.9	100.0	50.0	42.2
全政令指定都市	4.9	7.3	5.9	3.4	33.0	82.9	36.7	42.4
全国(*)	3.4	6.2	4.9	3.5	27.3	74.5	36.1	37.0

(注1)管理職の女性比率はH14.4.1現在、女性公務員の採用状況はH13.4.1～H14.3.31。

(注2)女性職員の採用状況は上級:大学卒業程度、中級:短大卒業程度、初級:高校卒業程度とし、可能な限りとりまとめたもの。

(注3)全国(*)は管理職の在職状況及び採用状況のいずれも都道府県及び政令指定都市の総数に対する女性比率。

女性管理職の登用状況(市(区)町村)

都道府県	総市(区)町村数	課長以上職(全体)										課長以上職(うち一般行政職)									
		女性の比率の分布(該当市(区)町村数)										女性の比率の分布(該当市(区)町村数)									
		女性の比率(%)	0%	5%未満(除<0%)	5%以上10%未満	10%以上15%未満	15%以上20%未満	20%以上25%未満	25%以上30%未満	30%以上	女性の比率(%)	0%	5%未満(除<0%)	5%以上10%未満	10%以上15%未満	15%以上20%未満	20%以上25%未満	25%以上30%未満	30%以上		
北海道	212	6.6	68	45	60	28	10	1	0	0	3.0	125	50	20	14	3	0	0	0		
青森県	67	6.7	23	6	19	8	5	3	2	1	5.2	31	7	10	10	2	4	2	1		
岩手県	58	6.2	17	11	15	5	8	2	0	0	4.2	25	8	14	7	4	0	0	0		
宮城県	71	6.5	27	7	22	6	3	2	3	1	4.6	34	8	18	4	3	2	1	1		
秋田県	69	5.2	36	5	16	6	3	3	0	0	3.9	38	6	11	8	3	3	0	0		
山形県	44	6.1	21	1	17	4	0	1	0	0	3.0	29	4	7	3	0	1	0	0		
福島県	90	7.1	32	9	21	9	9	3	5	2	5.6	39	10	18	9	6	3	2	3		
茨城県	84	5.3	32	16	24	6	5	1	0	0	4.1	36	17	20	8	3	0	0	0		
栃木県	49	7.3	18	6	9	11	1	3	1	0	6.6	18	7	11	8	2	2	0	1		
群馬県	70	3.5	45	8	6	7	1	1	2	0	3.3	46	8	5	8	0	1	2	0		
埼玉県	90	6.6	18	26	31	11	4	0	0	0	5.3	19	30	26	13	2	0	0	0		
千葉県	80	3.7	37	19	17	3	1	2	1	0	3.2	48	19	10	3	0	1	1	0		
東京都	62	9.4	9	14	18	14	5	1	1	0	7.1	10	18	21	11	1	0	1	0		
神奈川県	37	7.1	6	7	19	4	1	0	0	0	4.5	6	16	13	1	1	0	0	0		
新潟県	111	6.5	66	4	23	6	2	5	3	2	4.7	71	8	20	7	0	2	2	1		
富山県	35	9.7	12	4	6	6	1	3	3	0	4.2	23	3	7	1	0	1	0	0		
石川県	41	8.2	22	3	6	5	2	2	1	0	5.1	27	2	6	3	1	1	1	0		
福井県	35	4.8	20	3	10	2	0	0	0	0	3.9	23	2	8	2	0	0	0	0		
山梨県	64	6.8	25	4	13	11	3	6	1	1	5.5	32	3	8	10	4	5	1	1		
長野県	120	5.9	62	8	21	15	7	2	1	4	4.4	71	7	18	12	6	1	2	3		
岐阜県	99	5.7	52	8	18	13	2	3	2	1	3.6	62	8	13	9	4	2	0	1		
静岡県	74	2.7	45	14	13	2	0	0	0	0	2.3	48	16	8	1	1	0	0	0		
愛知県	88	7.6	32	14	22	10	7	1	1	1	3.2	37	25	17	4	3	2	0	0		
三重県	69	11.8	18	4	18	9	4	5	3	8	6.7	25	4	21	7	3	5	0	4		
滋賀県	50	10.1	10	7	16	2	3	7	3	2	8.7	12	8	13	5	3	3	3	3		
京都府	44	10.0	7	4	11	8	6	4	0	4	6.5	13	5	8	10	3	4	0	1		
大阪府	44	8.0	1	15	16	7	2	2	0	1	4.0	9	25	6	2	1	1	0	0		
兵庫県	88	6.4	28	14	25	13	4	3	0	1	3.7	32	20	17	13	2	4	0	0		
奈良県	47	7.5	15	8	8	9	3	2	1	1	5.4	16	10	8	10	1	1	0	1		
和歌山県	50	6.2	24	7	3	5	4	4	2	1	4.0	30	5	4	6	0	3	1	1		
鳥取県	39	21.3	3	1	3	4	3	4	8	13	18.1	3	1	4	5	5	6	5	10		
島根県	59	10.1	15	4	12	11	8	4	4	1	8.5	19	2	16	8	5	4	5	0		
岡山県	78	7.8	25	6	12	14	8	6	2	5	5.8	38	5	8	11	3	9	1	3		
広島県	86	9.3	21	8	8	16	8	8	9	8	7.9	26	7	10	15	9	6	10	3		
山口県	56	6.7	17	8	12	9	3	1	3	3	4.4	25	8	13	9	0	0	0	1		
徳島県	50	17.1	7	3	5	9	3	7	7	9	14.7	10	3	6	7	5	6	6	7		
香川県	39	5.5	17	5	5	7	4	0	0	1	3.4	22	4	3	7	3	0	0	0		
愛媛県	70	6.1	34	6	13	12	3	0	0	2	4.6	40	8	12	5	3	0	0	2		
高知県	53	11.0	20	1	5	10	4	5	2	6	8.1	25	1	4	12	2	4	0	5		
福岡県	97	5.4	42	11	25	13	3	1	2	0	4.4	48	12	23	8	4	0	2	0		
佐賀県	49	3.9	25	6	15	2	1	0	0	0	3.5	26	7	11	4	1	0	0	0		
長崎県	79	5.5	47	3	18	2	5	2	2	0	4.0	46	5	17	2	5	3	0	1		
熊本県	94	4.9	50	6	19	11	6	1	1	0	4.3	53	8	15	11	5	1	1	0		
大分県	58	4.0	27	7	15	5	2	2	0	0	3.3	29	7	15	4	1	1	1	0		
宮崎県	44	2.8	26	4	9	4	1	0	0	0	2.0	34	2	5	2	0	1	0	0		
鹿児島県	96	2.9	73	7	11	3	2	0	0	0	1.8	77	7	10	1	1	0	0	0		
沖縄県	52	4.8	28	7	13	4	0	0	0	0	4.8	28	5	15	4	0	0	0	0		
計	3,241	7.0	1,305	394	723	381	170	113	76	79	4.7	1,582	451	573	324	114	93	50	54		
割合(%)			40.3	12.2	22.3	11.8	5.2	3.5	2.3	2.4		48.8	13.9	17.7	10.0	3.5	2.9	1.5	1.7		
うち市(区)	698	6.7	92	258	231	64	32	14	5	2	4.1	150	334	163	36	8	4	3	0		
割合(%)			13.2	37.0	33.1	9.2	4.6	2.0	0.7	0.3		21.5	47.9	23.4	5.2	1.1	0.6	0.4	0.0		
うち町村	2,543	7.5	1,213	136	492	317	138	99	71	77	5.7	1,432	117	410	288	106	89	47	54		
割合(%)			47.7	5.3	19.3	12.5	5.4	3.9	2.8	3.0		56.3	4.6	16.1	11.3	4.2	3.5	1.8	2.1		

(注)市(区)町村の中に政令指定都市を含む。

資料出所:内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(概要)」

(平成14年)