

## 外務省「女性職員の採用・登用拡大計画」

### I. 外務省女性職員の採用・登用の現状把握及び分析

#### 1. 採用状況

##### (1) 現状把握

試験別の平成12、13年度採用者及び平成14年度採用内定者は以下の通り。(なお、外務I種、外務専門職、国家III種以外の試験等により採用されている職員もいるが、少数であることもあり省略した。)

##### 【外務公務員I種試験及び国家公務員I種試験】

年度	男性	女性(割合%)	合計
平成13年度採用者	17名	4名(19.0%)	21名
平成14年度内定者	17名	3名(15.0%)	20名

##### 【外務専門職試験】

年度	男性	女性(割合%)	合計
平成13年度採用者	19名	21名(52.5%)	40名
平成14年度内定者	19名	20名(51.3%)	39名

##### 【国家公務員III種試験】

年度	男性	女性(割合)	合計
平成13年度採用者	18	15(45.5%)	33
平成14年度内定者	13	22(62.9%)	35

##### (2) 現状分析

当省の平成13年度外務I種、外務専門職、国家公務員III種試験採用者に占める女性の割合は、それぞれに対応する平成12年度国家公務員採用I種、II種、III種試験合格者に占める女性の割合(I種:14.8%、II種:26.8%、III種:32.8%)を上回っている。

また、平成14年度採用内定者に関しては、I種内定者に占める女性の割合(15.0%)が、平成13年度国家公務員採用試験合格者に占める女性の割合(15.2%)を若干下回っているが、外務専門職及び国家公務員III種内定者については、いずれも国家II種、III種試験合格者に占める女性の割合(II種:26.2%、III種39.3%)を大幅に上回っている。

## 2. 在職状況

(1) 現状把握(2001年1月15日現在)

当省の級別、年齢階層別、組織区分別、部局別、試験別の在職状況は以下の通り。(府省全体の統計は、人事院人材局作成の「平成11年度における一般職の国家公務員の任用状況報告」を利用。)

【級別】

行(一):表1

級	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	特別職	指定職	合計
男性	154	273	339	156	215	425	306	610	220	159	173	136	59	3225
女性	182	256	198	61	42	74	71	51	7	6	4	3	0	955
女性の割合	54%	48%	37%	28%	16%	15%	19%	7.7%	3.1%	3.6%	2.3%	2.2%	0%	22.8%
府省全体 女性割合	34%	30%	25%	19%	13%	11%	7.8%	2.3%	2.0%	1.1%	1.2%		0.46%	20.0%

行(二):表2

級	1	2	3	4	5	6	合計
男性	20	31	27	13	7	2	100
女性	5	7	3	1	1	0	17
女性の割合	20%	18%	10%	7.1%	14%	0%	14.5%
府省全体 女性割合	30%	53%	22%	17%	4.7%	0%	30.5%

医(一):表3

級	1	2	3	合計
男性	2	53	6	61
女性	0	8	0	8
女性の割合 (%)	0%	13%	0%	11.6%
府省全体 女性割合	16%	10%	8.1%	10.9%

医(二):表4

級	1	2	3	合計
男性	0	1	0	1
女性	0	1	1	2
女性の割合 (%)	0%	50%	100%	66.7%
府省全体 女性割合	43%	42%	33%	32.7%

医(三):表5

級	1	2	3	合計
男性	0	0	0	0
女性	1	5	1	7
女性の割合 (%)	100%	100%	100%	100%
府省全体 女性割合	95%	97%	96%	96.8%

【年齢階層別】：表 6

	19歳 以下	20～ 24	25～ 29	30～ 34	35～ 39	40～ 44	45～ 49	50～ 54	55～ 59	60～ 64	65歳 以上
男性	2	158	464	437	556	474	374	412	321	188	1
女性	3	174	354	177	57	82	52	38	40	12	0
女性の 割合	60.0 %	52.4 %	43.3 %	28.8 %	9.3 %	14.7 %	12.2 %	8.4 %	11.1 %	6.0 %	0 %
府省全体 女性割合	28.1 %	38.9 %	31.7 %	22.6 %	15.8 %	15.3 %	15.5 %	14.6 %	15.4 %	12.6 %	5.0 %

【組織区分別】：表 7

	本省	在外	合計
男性	1 5 6 8	1 8 1 9	3 3 8 7
女性	5 8 7	4 0 2	9 8 9
女性の割合 (%)	2 7 . 2	1 8 . 1	

【部局別】：表 8

	大臣官 房	文化交 流部	領事移 住部	総合外 交政策 局	アジア 大洋州 局	北 米 局	中南米 局	欧州局	中東77 局
男性	657	23	107	82	118	54	23	72	53
女性	267	24	39	26	27	18	12	30	15
女性の割合 (%)	28.9	51.0	26.7	24.1	18.6	25.0	34.3	29.4	22.1

	経済局	経済協 力局	条約局	国際情 報局	外務省 研修所
男性	106	109	39	50	15
女性	45	27	28	13	7
女性の割合 (%)	29.8	19.9	41.8	20.6	31.8

【試験別】：表 9

	外務Ⅰ種	外務専門職(注1)	国家Ⅲ種	その他(注2)	合計
男性	838	1048	1295	206	3387
女性	39	317	591	42	989
女性の割合(%)	4.4%	23.2%	31.3%	16.9%	22.6%
府省全体の女性の割合(%)	6.6%	15.6%	19.6%		

(注1) 外務専門職には、国家上級乙、外務中級、語研、専門職等が含まれる。

(注2) その他には、行政職俸給表(二)、医療職俸給表(一)(二)(三)の適用職員が含まれる。府省全体では単純に比較できるデータがない。

(2) 現状分析

ア) 府省全体の比較

① 級別

上記(1)の表1～表5において、俸給表別に級別の女性職員の割合を府省全体と比較した。行政職俸給表(一)及び医療職俸給表(三)適用職員については、すべての級において府省全体の女性の割合を上回っている。また、医療職俸給表(一)及び(二)適用職員については、在職者数が少ないこともあり府省全体の女性の割合を下回っている級もあるが、合計人数で比較すると府省全体の割合を上回っている。なお、行政職俸給表(二)の適用職員については当省では運転手及び電話交換手等が該当し、府省全体と比較すると女性の割合が低くなっている。しかしながら、昭和58年5月24日付閣議決定「臨時行政調査会の最終答申後における行政改革の具体化方策について」により、昭和59年度以降公務遂行上真に必要な場合を除き新規採用を行わないこととされているため、今後同俸給表の適用職員については女性の採用・拡大は見込めない。

②年齢階層別

上記(1)の表6において、当省の年齢階層別の女性職員の割合を府省全体と比較した。34歳以下の階層では、当省の女性の各階層にしろ女性の割合は府省全体の割合を上回っているが、35歳以上の階層については、反対に下回っているとの特徴が見受けられる。これは、特に平成2年度試験以降、当省において女性職員の採用者の拡大に努めてきたことを示している。

なお、当省の平成12年度の35歳以上60歳未満の自己都合退職者14名のうち女性は4名と決して女性の退職者が多いとは言えず、35歳以上の階層における女性の割合と離職者には特段因果関係は見いだせない。

イ) 外務省内における男女の比較

①組織区分別

上記(1)の表7において、在外公館と本省の女性職員の在職状況をまとめた。両者の女性職員の割合を比較すると、在外公館の女性職員の割合が若干低くなっている。これは在外公館の中には勤務生活環境が特に厳しいと認められる勤務地が多く、特に女性職員にとっては国内勤務にはない困難が伴うことも一因と考えられる。なお、人事当局としては在

外公館勤務を希望している女性職員には可能な限りその希望に沿った人事をおこなうよう努めており、今後、係員級（1～3級）の職員が徐々に在外公館勤務につくようになれば本省と在外公館における女性職員の割合は徐々に均衡してくるものと予想する。他方、結婚・出産後も勤務を続ける女性職員が増加してくるに伴い、育児等を理由に在外勤務を敬遠する職員が増加してくることが懸念される。このような職員への如何に対処していくべきかが大きな課題となっている。

### ②本省部局別

上記（1）の表8において、本省の部局別の女性職員在職状況をまとめた。最も女性職員の割合が低い部局はアジア大洋州局で18.6%、最も女性職員の割合の高い部局は文化交流部で51.0%となっており、部局により女性職員の配置が若干バランスを欠いている。これは、出産後、育児と家庭の両立のため、育児休業からの復帰後は残業の少ないポストを希望する職員が多く、比較的残業の少ない文化交流部に女性職員が集中する傾向があるためと推測される。

### ③試験種類別

上記（1）の表9において、当省の採用試験別の女性職員在職状況をまとめた（各欄には選考採用によりそれぞれの試験採用者と同等の扱いとなっているものも含まれる）。外務専門職（上級乙、外務中級、語研などを含む）及び、国家Ⅲ種については、それぞれ府省全体のⅡ種（含む中級）及びⅢ種の女性職員の割合を上回っている。しかしながら、Ⅰ種については、府省全体の女性職員の割合が6.6%である一方で、当省は4.4%となっており府省全体の割合を下回っている。平成13年度外務Ⅰ種試験採用者に占める女性の割合（19.0%）はⅠ種試験合格者に占める女性職員の割合（14.8%）を上回っているが、平成14年度採用内定者（15.0%）については、平成13年度国家Ⅰ種試験合格者に占める女性の割合（15.2%）を若干下回っており、当省において女性職員の採用・登用の更なる拡大を図る場合には、Ⅰ種女性職員の増加が課題となろう。

## II. 採用及び登用拡大計画

### 1. 採用の拡大

#### (1) 目標

上記 I. (2) の通り、外務専門職試験及び国家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、それぞれの試験に対応する国家Ⅱ種試験及び国家公務員Ⅲ種合格者に占める女性の割合を上回っており、引き続き府省全体の割合を上回るよう努めることとする。ただし、上記 I. 1. (2) 及び 2. (2) イ) ③のとおり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種職員の採用にあたっては、少なくとも国家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。

#### (2) 具体的取組

- ①当省では、大学等において様々な業務説明会を実施しており、より多くの女性に当省の仕事に関心を持ってもらえるよう、このような説明会に積極的に女性職員を派遣することとする。
- ②広報や募集のためのパンフレットを作成する際には、積極的に女性職員を取り上げることをする。

### 2. 登用の拡大

#### (1) 目標

上記 I. 2. (2) において分析したとおり、当省の俸給表別級別の女性職員の在職状況は府省全体と比較して特に問題があるとは思われないが、今後とも上位級への登用にあたっては、昇格候補者に占める女性の割合にも留意することとする。

#### (2) 具体的取組

当省独自で行っている在外語学研修等各種研修については、これまでも性別に関係なく研修の機会を与えてきたが、今後とも引き続き男女平等に機会が与えられるよう配慮する。また、人事院主催の行政研修等に女性職員を積極的に参加させるよう努力する。

### 3. 勤務環境の整備等

#### ①男女共同参画推進会議等

国際社会協力部の所掌事務を担当する副大臣を本部長とする男女共同参画推進会議を設立し、女性職員の採用・登用の促進等について審議する。また、同推進会議の意向を踏まえ丸谷大臣政務官主催の「女性の声を反映させる会」を開催し、女性職員がより勤務しやすい環境の整備について女性職員の意見を聴取し、出された意見については、丸谷政務官より同推進会議に報告・提案の上、審議を行う。

#### ②勤務環境の整備

職員を対象とする各種研修等において、男女共同参画の実現に向けての意識啓発の実施に努める。

### 4. 計画の策定及び推進体制

#### ①担当者

人事課長を「女性職員の採用・登用拡大担当者」とし、計画の実行に際しては、本省各課（室）及び各在外公館等と協力しつつ積極的な取組を推進する。

#### ②省内推進体制

年1回、計画の内容及び進捗状況に関する点検・評価を行う。

(了)