第１章　女性国家公務員の在職・採用・登用の状況

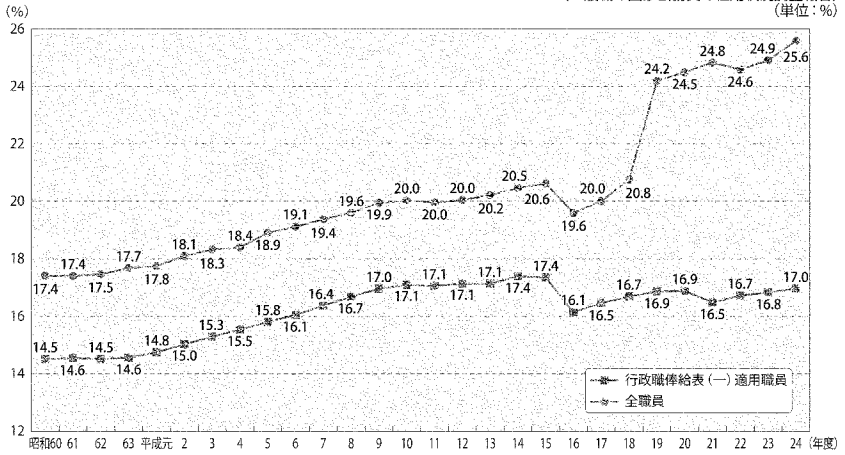
第１節　在職者における女性職員の状況

1　在職者に占める女性職員の割合の推移

昭和61年の男女雇用機会均等法の施行、平成11年の男女雇用機会均等法の改正、同年の男女共同参画社会基本法の施行等を背景に、一般職国家公務員の在職者に占める女性職員の割合は平成元年度から平成15年度にかけて増加してきている（図１）。

図１　在職者に占める女性職員の割合の推移

（一般職の国家公務員の任用状況調査報告）
（単位：%）



（注）１　全職員には、給与法の適用を受ける職員に加え、任期付職員法、任期付研究員法及び給与特例法の適用を受ける職員並びに特定独立行政法人の職員を含む。
２　平成16年度は、国立学校及び大学共同利用機関が国立大学法人及び大学共同利用機関法人に移行した影響。
３　平成19年度は、日本郵政公社が民営化されたことによる影響。
４　平成21年度は、社会保険庁が廃止されたことによる影響。
５　平成22年度は、国立高度専門医療センターが非特定独立行政法人に移行した影響。

行政職俸給表㈠適用職員における女性職員の割合は、平成14年度に過去最高の17.4％に達した後、平成16年度に女性の在職割合の高い国立大学の国立大学法人化の影響もあり1.3ポイント低下、平成21年度に社会保険庁の廃止の影響もあり0.4ポイント低下したが、平成17年度以降は、平成21年度を除き、１年間に約0.2ポイントの上昇で推移してきており、平成24年度における女性職員の割合は17.0％となっている。

また、全職員における女性職員の割合は、平成16年度に同じく国立大学の国立大学法人化の影響もあり1.0ポイント低下、平成19年度に男性の在職割合の高い日本郵政公社の民営化の影響もあり3.4ポイント上昇、平成22年度に看護師が多く在職する国立高度専門医療センターの非特定独立行政法人化の影響もあり0.2ポイント低下したが、平成24年度における女性職員の割合は過去最高の25.6％となっている。

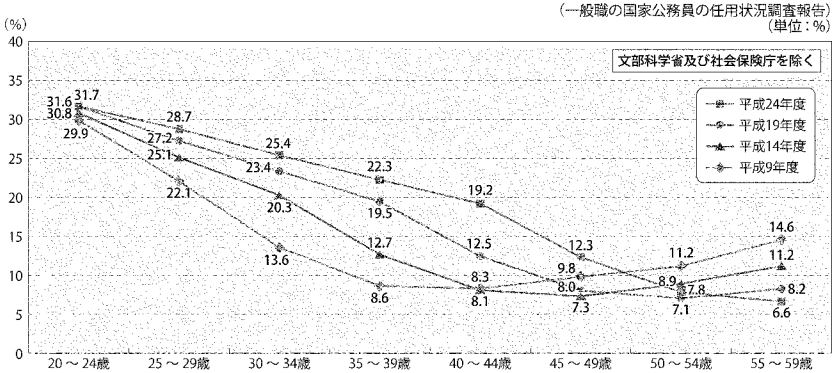
2　年齢階層別の在職者に占める女性職員の割合の推移

行政職俸給表㈠適用職員について、国立大学の国立大学法人化及び社会保険庁廃止の影響を取り除くため、文部科学省及び社会保険庁の職員を除いて、年齢階層別の女性職員の割合の推移をみると、平成９年度から平成24年度にかけて、30～34歳層で13.6％から25.4％に11.8ポイント上昇、35～39歳層で8.6％から22.3％に13.7ポイント上昇し、在職者に占める女性割合は、結婚・育児等を担っている年齢層においても着実な上昇がみられる。

また、平成９年度と平成14年度の比較で最も上昇したのは30～34歳層で6.7ポイント上昇、平成14年度と平成19年度の比較では35～39歳層の6.8ポイント上昇、平成19年度と平成24年度の比較では40～44歳層の6.7ポイント上昇となっており、若い年齢層における女性の割合の上昇が、その後、離職等で極端に減少することなく徐々に上位の年齢層に反映されてきている（図２）。

図２　年齢階層別の在職者に占める女性職員の割合の推移（行政職俸給表㈠適用職員）

（一般職の国家公務員の任用状況調査報告）
（単位：%）



若年層における女性職員の割合の増加が、引き続き、年が経つにつれて上位の年齢層に反映されていくと仮定すれば、今後、男性職員の割合の高い50歳以上の年齢層の退職に伴い、在職者に占める女性職員の割合は更なる増加が見込まれる。

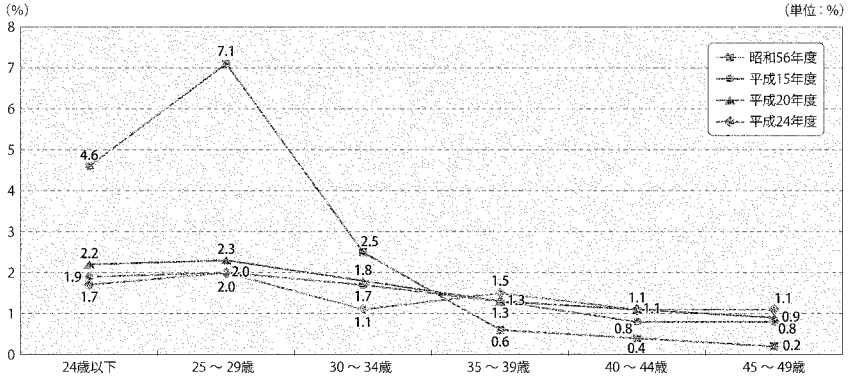
なお、過去には50歳以上の層において女性の割合が上昇する傾向がみられたが、この背景として早期退職慣行により、この年齢層の男性職員が多く退職していたことが考えられる。

3　年齢階層別離職率の推移

平成24年度の行政職俸給表㈠適用職員における離職率（特別職、地方公務員、独立行政法人等との人事交流等により離職した場合を除く。）は女性職員が1.8％、男性職員が1.3％で女性職員の方が0.5ポイント高い（資料１）。

行政職俸給表㈠適用職員における女性職員の年齢階層別の離職率について、昭和56年度、平成15年度、平成20年度、平成24年度の状況を比較すると次のとおりとなる（図３）。

図３　女性職員の離職率（行政職俸給表㈠適用職員）



（注）　離職率とは、当該年度の離職者数（特別職に属する職、地方公務員の職、特定独立行政法人以外の独立行政法人に属する職、国立大学法人又は大学共同利用機関法人に属する職及び公庫、公団又は事業団等の国との人事交流の対象となっている法人に属する職へ、退職手当の支給を受けず辞職後引き続き就いた者の数を除く。）を前年度の在職者数で除して算出した割合。