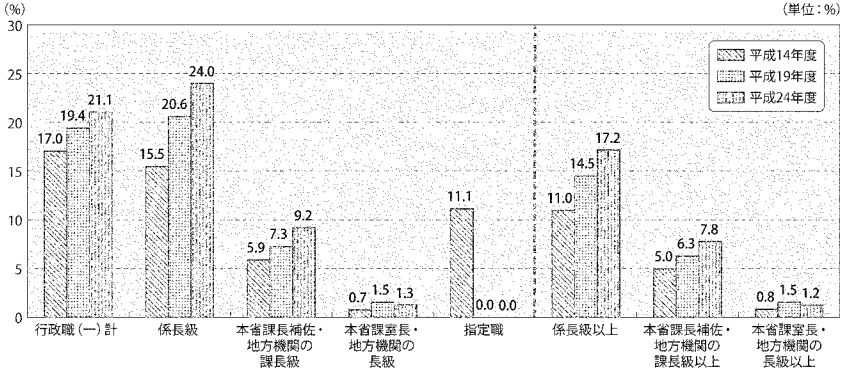
一方、Ⅱ・Ⅲ種試験・一般職試験採用者（本省在職者）における役職段階別の女性割合は、本省課長補佐級で9.2％であり、このクラスに限ってみれば本省課長補佐・地方機関の課長級以上の目標である10％にあと少しの状況まで上昇している（図８）。

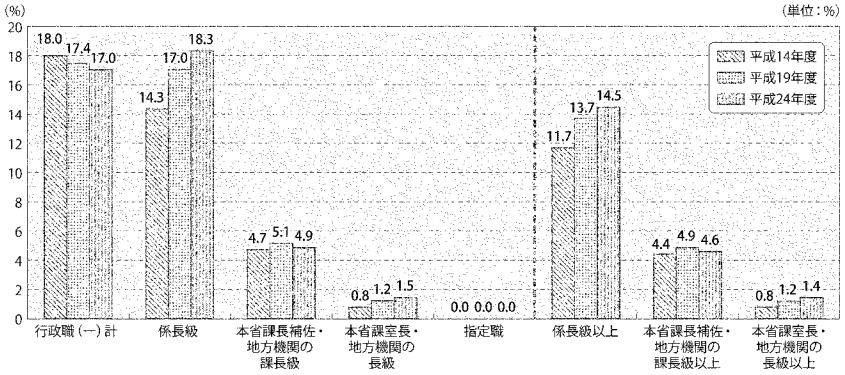
図８　Ⅱ・Ⅲ種試験・一般職試験採用者における役職者に占める女性の割合（本省在職者）



（注）１　人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」より作成しており、各年度１月15日現在の割合。
２　係長級は行政職俸給表（一）３、４級（平成14年度は旧４～６級）、本省課長補佐・地方機関の課長級は同５、６級（同旧７、８級）、本省課室長・地方機関の長級は同７～10級（同旧９～11級）の適用者に占める女性の割合。

他方、Ⅱ・Ⅲ種試験・一般職試験採用者（地方機関在職者）における役職段階別の女性割合は、係長級では平成14年度の14.3％から、平成24年度には18.3％に上昇しているものの、地方機関の課長級では平成14年度に4.7％、平成19年度に5.1％、平成24年度に4.9％と、この10年間ほとんど変化がない状況であり、Ⅱ・Ⅲ種試験・一般職試験採用の女性職員の地方機関の課長級等への登用が課題となっている（図９）。

図９　Ⅱ・Ⅲ種試験・一般職試験採用者における役職者に占める女性の割合（地方機関在職者）

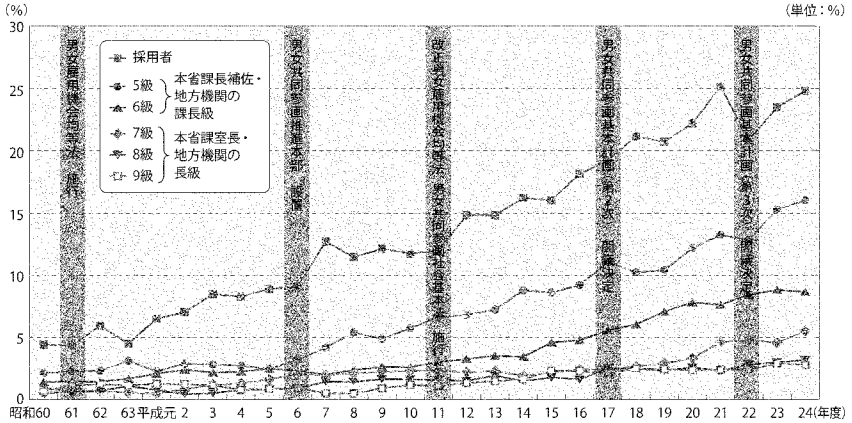


（注）１　人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」より作成しており、各年度１月15日現在の割合。
２　係長級は行政職俸給表（一）３、４級（平成14年度は旧４～６級）、本省課長補佐・地方機関の課長級は同５、６級（同旧７、８級）、本省課室長・地方機関の長級は同７～10級（同旧９～11級）の適用者に占める女性の割合。

２　行政職俸給表㈠のⅠ種試験等採用者における級別にみた女性の割合の推移

男女雇用機会均等法が昭和61年に施行されたが、昭和60年度から平成24年度における、行政職俸給表㈠適用職員で、Ⅰ種試験等から採用された在職者の級別の女性割合を集計したところ、採用における女性割合増加の影響が、年度を追うごとに上位の級に反映されている状況であった（図10）。

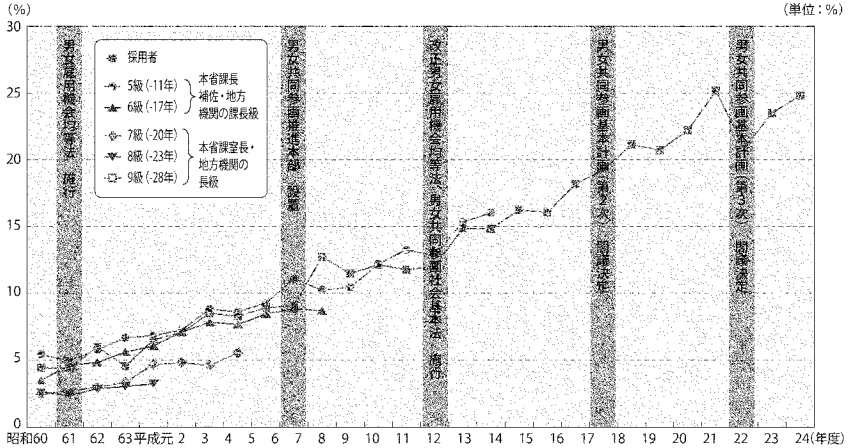
図10　行政職俸給表㈠のⅠ種試験等採用者における級別にみた女性の割合の推移



（注）人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」より作成。

女性職員の標準的な昇進状況をみると、本省課長補佐・地方機関の課長級（行政職俸給表㈠５、６級）はおおむね採用割合と一致した登用がなされているが、本省課室長相当職（同７級以上）は採用時よりも女性割合が低い結果となっていた（図11）。

図11　行政職俸給表㈠のⅠ種試験等採用者における級別にみた女性の割合の推移（経過年数で補正後）



（注）　図11は、図10に対して次の作業を行い作成した。
１　平成25年４月時点における５級在職者の採用年度は、平成14年度が最も人数が多いことから、標準的な者の採用から５級までの経過年数を11年と仮定した。
２　５級在職者の割合の推移と11年前の採用者の割合の推移を比較しやすいように、図10における５級のグラフを11年過去にスライドさせた。
３　６～９級においても同様の作業を行った。

このことから、Ⅰ種試験・総合職試験採用者においては、平成元年度から段階的に進んできた採用増の効果が本省課長補佐・地方機関の課長級（同５、６級）まで反映されてきており、女性登用が徐々に進んできていると推測できる。一方、採用増の効果が本省課室長相当職（同７級以上）に本格的に反映されていくのはこれからであり、各府省においては、管理職登用に向けて女性職員の育成に引き続き注力していくことが求められる。