エ　両立支援促進の取組

女性の職場への進出に伴って、官民とも被雇用者にとって仕事の責任と家庭のニーズの両立が困難になり、民間企業とともに連邦政府でも、両立支援制度を整備してきている。

例えば、1978年には、短時間勤務を可能にする連邦職員短時間雇用法が成立した。1985年頃からは勤務開始時間等を自由に決められるフレックスタイムや１日当たりの勤務時間を延長する代わりに隔週金曜日を休む圧縮勤務などの選択勤務時間制が定着してきた。1988年には、休暇を職員相互で融通することができる連邦職員休暇融通法が成立した。2001年には、職場外での勤務を可能にするテレワークが導入され、2010年には連邦政府でその積極的な活用を図るためテレワーク推進法が成立した。

ＯＰＭは、各省庁に対し、必要に応じ制度の活用のための指針を示すなどこうした両立支援制度の活用を促している。仕事の責任と家族のニーズの両立のために、選択勤務時間制を活用したことがある職員は男性55％、女性64％（2007年、ＭＳＰＢ調査）、テレワークについては、適用対象職員（連邦政府職員の約半数）のうち、利用者は男性21％、女性27％となっている（2013年、ＯＰＭ調査）。

出産については、家族医療休暇法に基づき12週間の無給の休暇を取得できるが、多くの場合、有給休暇や病気休暇（有給）を充て出産から３か月程度で職場に復帰することが一般的であり、復帰後、フレックスタイム、テレワーク等の制度を積極的に活用している現状にある。また、多くの省庁の庁舎内に保育施設が設置されている。

⑶　現在行っている重点的な取組

2011年から大統領令に基づき、女性を含むマイノリティ、退役軍人及び障害者について均等な雇用機会を保障するための計画を集約した「多様性・包含戦略計画」が省庁ごとに策定されることとなった。現在、各省庁には、雇用機会均等担当官、人材管理担当官に加え、多様性・包含担当官が置かれ、三者が協力して多様性・包含戦略計画を策定、実施している。

コラム：「ガラスの天井」

……

「ガラスの天井」の存在

1991年公民権法により、ガラスの天井調査委員会が設置された。同委員会は、民間企業組織における「ガラスの天井（glass ceiling）」といわれるマイノリティや女性の登用の障害について調査し、1995年に女性の登用の障害の除去について、議会に報告書を提出した。

このような民間企業組織を対象とした動きもあり、1992年、ＭＳＰＢは、連邦政府における「ガラスの天井」に関する報告書「公平の問題―女性とガラスの天井―」を議会に提出した。この報告書は、連邦政府においても、上級管理職等において女性は少なく、低い職位に女性が多いことなどから、女性の登用について「ガラスの天井」が存在していることを指摘した。

その上で、「ガラスの天井」は、学歴、経験など女性職員が対応できるものと、女性に対する偏見など女性自身では対応できないものからなるとした。前者については、個人の取組を促す一方、後者は、成績主義を踏まえつつ、各省庁や管理者が対応すべきとした。

「ガラスの天井」の解消

2009年、ＭＳＰＢは、「公正・公平な扱い―取組の進展と残された課題―」という報告書を議会に提出した。その報告書においては、中間管理職ポストにおける昇進率については、むしろ男性より女性の方が若干高いというデータも示されている。

さらに、2011年、ＭＳＰＢは、「連邦政府の女性―野心と達成―」という報告書を議会に提出した。同報告書では、連邦政府については、他の条件が同じならば昇進の機会に男女間の差はほとんどなく、「ガラスの天井は粉砕されてはいないが壊れた」とし、今後は、一般に女性は職務分野が限られがちで、経験を積みにくいことを指す「ガラスの壁（glass wall）」の克服などが課題であるとしている。

3　実施した施策の評価と今後の取組

雇用機会均等法の制定、各省庁における雇用機会均等担当官の設置、マイノリティ雇用計画に基づく取組、両立支援制度の整備と利用促進といった取組を1970年代から本格的に開始し、長期にわたり継続してきた結果、公務における結婚や出産による退職などの慣行が解消に向かい、女性の高学歴化も相まって、1970年代後半から1990年頃にかけ中間管理職の女性の在職者が急増し、それら職員の昇進により、1990年代から現在にかけ上級管理職が順調に増加していったといえる。

連邦政府全体としてみると、昇進において、男女の間にほとんど差がない状況となっているなど雇用差別は解消されてきている。今後は、引き続きＥＥＯＣが中心となり、性別を理由とする個別の雇用差別の訴えの処理を行うとともに、各省庁は、ＯＰＭの協力の下、テレワークなど両立支援制度の活用が低調な職場における活用の推進などに取り組むこととしている。

第３節　ドイツ

1　現状

⑴　女性国家公務員の在職状況及び管理職員・幹部職員への登用状況等

連邦公務員（本省・外局等）の在職者に占める女性の割合は、2012年現在、36.1％となっている。

一方、本省の課長級以上の管理職員・幹部職員に占める女性の割合は四半世紀前には４％程度であったが、1999年に初めて10％を超え、その後、着実に増加し、2009年には23.4％となっている。なお、部長級以上に占める女性の割合は2009年現在本省等で15.7％と依然として低い。

本省等の管理職員・幹部職員候補となる高級職（後述）の採用者に占める女性の割合は、20年前に30％に達しており、その後も増加傾向が続き、2009年には47.3％となっている。

⑵　問題点・課題

長時間勤務や頻繁な出張が必要とされるなど、管理職員・幹部職員の勤務実態が厳しいため、昇進を望まない女性もいること等の事情から、在職者に占める女性の割合に比べて管理職員・幹部職員に占める女性の割合はいまだに低く、女性の管理職員・幹部職員の一層の増加を図ることが、連邦政府の報告書において課題として認識されている。

2　女性の採用・登用促進のための具体的な施策の展開

⑴　社会的な背景

ドイツでは1960年代前半までは、女性は専ら家事・育児に従事するものとされていたが、1960年代後半から70年代には、女性解放運動が活発化し、女性の意識改革をもたらした。1974年には連邦議会に「女性と社会調査会」が設置され、同調査会は、1980年に法的・社会的な男女の同権を実現するための勧告を含む報告書を議会に提出した。

その後、1980年に欧州共同体の男女平等指令等に対応させるための民法典の改正により、雇用における性差別の禁止等が明確に規定されるとともに、1994年にはドイツ統一を契機とする一連の法改正において、ドイツ連邦共和国基本法（憲法）に男女平等の実現を国の責務とする規定が挿入されるなど、男女平等の実現に向けた法整備が進められた。

⑵　公務における取組の経緯

人事制度の概要

○　学歴要件等により職員が就任しうる役職段階・昇進範囲が規定され、各省の課長級以上の管理職員・幹部職員に就任できるのは高級職（総合大学卒業相当）の職員に限られる。専門大学等卒業相当の上級職職員が高級職に乗り換える道もあるが、このような乗換え昇任者は少数であり、乗り換えたとしてもそのような昇任者が管理職員に達するケースは極めてまれである。

○　高級職の初任者の採用は、基本的に省ごとに一括して公募により行われる。高級職の多くは、法曹資格取得者で占められている。近年、法曹資格試験合格者の半数以上が女性であり、高級職採用数の約半数も女性となっている。

○　採用後の異動や昇進は、成績主義の原則の下、部長級までは空席への応募が基本となり、局長級以上は公募によらず任用される。