ア　登用面に関する取組

(ｱ)　女性の地位向上ガイドライン

連邦行政機関における女性割合の向上、特に高級職及び上級職における女性の割合の向上や女性の管理職員・幹部職員への登用数の増加を目指し、1986年に女性の地位向上ガイドライン（閣議決定）が策定された（1990年に改定）。

具体的には、採用・登用に当たっては、成績主義を遵守しつつ、女性を「しかるべく考慮する」ことを連邦行政機関に義務付けた。

また、同ガイドラインに定める施策のほか、優秀な女性に的を絞った育成、例えば乗換え昇任に手を挙げるよう声かけの実施、人事面談の実施、長期的なキャリア計画の策定などが奨励された。

(ｲ)　立法上の措置

前記のガイドラインは拘束力が弱く限定的な効果しかなかったことから、1994年に、同ガイドラインの内容を拡充した法律（女性の地位向上法）を制定し、同法に基づき省ごとに「女性の地位向上計画」を策定し、女性の採用・登用の目標を設定することとした。

しかしながら、連邦政府の報告書によれば、各省で定める計画における取組の多くが具体性に欠けていたこと、採用・登用の目標を設定しても公務員の削減とそれによる超過人員のために限定的にしか実施できなかったこと等から、女性の少ない領域でその割合を顕著に増加させる効果はなかったとされており、同法は2001年に廃止され、代わって、「連邦行政及び連邦裁判所における女性と男性の平等のための法律（連邦平等法）」が制定された。同法においては、採用・登用などに当たっては、管理職員などで女性が50％未満の場合に、候補者の資格（学歴、職務経験、人事評価結果など）が同一であるならば、シングルファーザーなど男性候補者に考慮すべき事情がある場合にはそれを勘案した上で、女性を優先することとしている。実際には、採用・登用の選考において同一資格の候補者が複数いるというケースはほとんどなく、この規定が適用されることは極めてまれであるが、訴訟に発展しないよう、採用・登用の選考における厳格な適性審査と選考手続の透明性確保に留意している。なお、成績主義が前提となること、男性候補者の考慮すべき事情を勘案した上での女性優遇であることから、連邦政府においては逆差別の問題は生じていないとされている。

イ　両立支援促進の取組

両立支援制度も徐々に拡充され、様々な短時間勤務（週４日勤務、半日勤務など）、フレックスタイム（始業と終業の範囲及びコアタイムは省ごとに定める。守衛や広報担当等を除いて広く活用）などの柔軟な勤務時間、ワークシェアリングなどが可能となっている。親時間（育児休業）については、原則として子が３歳に達するまでの取得が可能である。近年は、親時間取得を促進するための親手当制度（一方の親のみが親時間を取得する場合は12か月分を限度として支給されるが、両方の親が取得する場合には合計14か月分が限度となる。）を利用し、２～３か月間の親時間を取得する若い男性職員が増加してきている。

2009年現在、本省・外局等における短時間勤務職員は12.2％である。このほか、テレワークも可能であり、短時間勤務とテレワークを組み合わせて利用している職員も多い。

また、各省それぞれに、保育施設の提供（各省独自の保育施設、近郊の保育園に職員の子供用に一定人数分を確保）、省庁の庁舎での親子部屋（子供の病気や保育園の閉鎖等、緊急時に子連れで勤務できる部屋）の設置及び緊急時の保育・介護先の確保支援を行う民間ファミリーサポートとの連携を行っている。

このような両立支援制度の整備は、在職者に占める女性の割合増加の要因の一つとされているが、一方で、両立支援制度を利用することで長期間職場を離れることにより、昇進に影響が出るリスクがあるとも指摘されている。また、複数の省に聴取したところ、管理職を目指す職員の傾向としては総じて親時間取得の利用期間は短く、仮に育児目的で短時間勤務を利用する場合も短縮する時間を極力抑えるとともに、早期に通常勤務に戻っているようである。また、例えば、短時間勤務職員の場合、業務の軽減分は代替職員を補充することでカバーすることが基本とされているが、昨今の公務員の削減などから、部署内の業務分担の変更などで対応するケースも多く、実際には他の職員の負担増や不公平感といった問題が生じているとのことである。

(3)　現在行っている重点的な取組

連邦平等法に基づいて、各省においては、平等計画（４年計画であるが、２年ごとに達成状況に応じて改定）の策定が義務付けられており、そこでは、これまでの女性の採用・登用の状況や取組などを検証し、目標及びその達成時期を設定して具体的な人事・組織上の措置を講じることとされている。

このほか、それぞれの省庁においては管理職員・幹部職員に占める女性割合を高めるため、課長ポストでの短時間勤務や一つの課長ポストの所掌事務を２人の課長級職員で分担するダブルヘッドの活用、メンタープログラム、選抜された管理職候補者を対象とする管理職育成課程（メンタリング及び内部管理に関する研修などで構成される２年間の課程）、優秀な女性に対して上位ポストへの応募を勧める声かけなどの取組が行われていることが報告書で紹介され、連邦平等法を所管する家庭・高齢者・婦人・青年省がこれらの取組について各省庁への普及を奨励している。

3　実施した施策の評価と今後の取組

連邦政府の報告書によれば、連邦平等法の下での種々の取組は、女性の在職者の増加に一定の効果があったと評価されている一方、平等計画に基づく女性の登用の目標設定について、各省の対応がまちまちであることから、更に取組を進めるため、その方法や運用の厳格化に向けた立法措置も検討されている。

また、昇進等に当たって重要な要素となる人事評価について、短時間勤務者（その90％は女性）が不利に評価される傾向や、評価要素のうち貫徹力、負担に耐え得る能力などが男性に有利に評価される傾向が指摘されており、実際に評価を行う管理職に対する研修などを通じて、勤務形態や性別に関係なく業績のみに基づいて人事評価が行われることを徹底することとしている。

さらに、管理職員等への昇進を希望する職員を中心に、昇進への影響を危惧して短時間勤務制度等の積極的利用が躊躇されるとの指摘もあることから、管理職員・幹部職員の理解を深めることで、その活用を推進するとともに、男性職員についても親時間の活用等両立支援制度の一層の利用を図ることとしている。

なお、女性職員が昇進を望まない主な理由として管理職員の厳しい勤務実態が挙げられることから長時間勤務を縮減すべきとの指摘がなされている。

コラム：男女を平等に取り扱う能力（国防省での取組）

国防省（文官）においては、男女平等推進施策の一つとして、管理職員・幹部職員に男女を平等に取り扱う能力を求めている。この能力は、両性の差異及び起こり得る不平等な取扱いを認識する能力（必要な場合には均等な機会の創出、それに向けての積極的な努力）、機会均等のために必要な措置の認識及び促進、男女の話し方やコミュニケーション行動の相違に関する知識などと定義されている。

具体的には、課長・部長への登用に当たって男女を平等に取り扱う能力を資格要件の一つとして明示し、選考時の面接においてはこの能力が評価される。また、課長の人事評価においても、男女を平等に取り扱う能力が評価指標となっている。

第４節　フランス

1　現状

(1)　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

国家公務員の在職者に占める女性の割合（教員を除く。）は、2011年では54％であるが、その内訳をみるとフランスでは伝統的に教育、医療、社会保障関係の分野の国家公務員に占める女性の割合が高い。また、本省の総局長・局長、大使、地方長官などの高級職に占める女性の割合は、上記の在職者の割合に比べてかなり低く、本省の総局長・局長では24％、大使では17％、地方長官では10％となっている。