さらに、2013年３月、政府と労働組合との労使交渉の結果、国家・地方・医療公務員を対象とした男女平等に関する初めての労使合意である「公務における職業的男女平等に関する合意」が結ばれ、2013年７月に、同合意を公務担当大臣通達として発出した。同通達の主な内容は、研修の受講機会の男女平等化、子供の出生後に父親が取得することができる休暇（父性休暇）の取得促進等である。

また、人事管理の運用面においても幾つかの取組が行われている。自由任用の高級職の任命においては、各大臣が大統領に３人の候補者を推薦することになっているが、2013年以降、大臣が推薦する３人のうち、少なくとも１人は女性とすることとしており、今後この取組を徹底させることで高級職の女性の割合を増やすことを目指している。また、高級職任命のための人材プールに登録されるまでの段階においても、高い潜在能力を有する女性職員を特定し、選抜する取組を強化することとしている。

3　実施した施策の評価と今後の取組

フランスでは、あらゆる分野で女性が責任あるポストに就任する必要性について広く理解されてきており、現状においてクォータ制の導入に対する批判や混乱はないとされている。

現在、公務における女性の登用は、国全体で取り組む優先課題と位置付けられており、新たに任命された高級職に占める女性の割合は、2012年には24％であったが、2013年には29％となっている。2018年までの当初の目標（40％）は達成される見込みであり、今後は、その目標の１年前倒し達成を視野に入れて、女性の登用を積極的に推進することとされている。

コラム：マリークリスティーヌ・ルプティ財務監査院長へのインタビュー

仕事と家庭の両立について

私がキャリアを積んできた租税分野は男性社会と言われているが、女性であることで不利にも有利にもなったことはない。配偶者と３人の子供がおり、仕事と家庭生活との両立は簡単ではないし、多くのエネルギーを要するが、好きな仕事をしているので何とかやり遂げることができている。首相キャビネに勤務していた時は、子供は４歳と５歳と７歳だったが、帰宅時間が遅く、夜中の２時まで働くこともあった。その頃、朝から晩まで家で子供の面倒を見てくれる人を雇っていたが、都合がつかないときは、配偶者、両親、ベビーシッターに子供の世話をお願いしていた。経済的な負担はそれなりに大きかったが、フランスでは子供の預け先が充実していて、用途に応じて種類も豊富であり、子育てと仕事の両立がしやすい環境にある。また、配偶者が私の仕事を理解し、家事や育児に協力してくれたことも大きな要素であった。

クォータ制について

クォータ制は、サルコジ政権、オランド政権と引き続いて行われている施策であり、すばらしい施策と言わなければいけないのかもしれないが、個人的には快く思っていない。私のような考えは少数派だが、クォータ制は女性にとって屈辱的なものだと捉えている。同施策の導入によって女性があるポストに就任したら、女性だから就任できたのだということになる。クォータ制導入の決定に携わった人は、私の見解を理解してくれたが、女性の幹部職員を増やすためには、このような施策を導入しなければならない時期にあったため導入された。しかし、女性の幹部職員を増やすためには、まず女性の幹部要員を採用しなければならない。財務監査官職員群のシェフ・ド・コール(注)として、ＥＮＡの卒業者の採用に関与しているが、私の所属するコールに女性を引きつけること、つまり女性の幹部要員を確保することは簡単なことではない。毎年、ＥＮＡから５人採用するが、女性は１人か２人で、５人全員が女性だった年もあったが、それは例外である。

私はシェフ・ド・コールとして世代、性別を問わず多くの財務監査官と話す機会があるが、女性の登用に当たって考えなければならないことの一つは、「自分はトップになりたくない」と私に言う男性はいないが、女性にはそのように言う人がいるということである。

(注)　シェフ・ド・コールはグラン・コールと呼ばれる威信の高いコールのトップに当たる職員であり、コール所属職員の人事に影響力を有している。財務監査官群もグラン・コールの一つである。

第５節　韓国

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等

教育公務員を除く国家公務員の在職者に占める女性の割合は、1999年には13.4％であったが、2012年には21.7％に増加している。

また、各省庁における課長級（４級）以上の管理職員・幹部職員に占める女性の割合は、2006年には5.4％であったが、2012年には9.3％に増加している。

なお、採用段階における女性の割合については、2004年以降、大卒程度・高卒程度の公開競争採用試験（以下「採用試験」という。）全体では、４割程度を保っている。このうち、幹部要員を採用するための５級（課長補佐級）試験では、行政・公安職で４～５割程度、技術職では２割程度、外務職では５～６割程度となっている。他方、一般職員を採用する大卒程度の７級（係員級）試験で３割程度、高卒程度の９級（係員級）試験では４割程度となっている。

(2)　問題点・課題

公務員人事白書（2013年）によれば、全般的には、国家公務員に占める女性の割合は高まっているが、管理職員・幹部職員に占める女性の割合は依然として低いことから、女性の管理職員・幹部職員の一層の増加を図り、管理職員・幹部職員における性別の割合の不均衡を改善することが課題とされている。

2　女性の採用・登用促進のための具体的な施策の展開

(1)　社会的な背景

1975年の国連「国際婦人年」、1979年の国連女子差別撤廃条約の採択等の国際的な動きに加え、1970年代の韓国民主化運動から発展した1980年代の女性運動の活発化などにより、政治、経済、社会などの各分野への女性の参画の動きが活発になっていった。1987年の民主化宣言以降、1990年代に入って、国家競争力の源泉としての女性の労働力化が認識されるようになり、他方で女性の高学歴化が進む中で、多くの女性が積極的に職場に進出するようになった。また、男女平等及び女性の参画促進の基本法である「女性発展基本法」が1995年に制定され、同法に暫定的優遇措置（女性の参加が限られている分野における合理的な範囲内での暫定的な女性の参加促進措置）による女性の参画促進等が規定されるとともに、同法に基づき具体的な取組を定める「女性政策基本計画」（５年ごと）が1997年に策定されるなど、制度的・法的枠組みの整備が進められてきた。

なお、韓国は、現代においても、儒教の影響の強い家父長制社会であるとされており、家事や育児等の家庭責任については主に女性が担っている状況にある。

(2)　公務における取組の経緯

人事制度の概要

○　国家公務員の採用は主に５級（課長補佐級）、７級（係員級）、９級（係員級）の３種類の採用試験によっている。いずれも、一括して試験を実施し、合格者は採用候補者研修を受講の上、試験の成績及び研修成績並びに本人の希望及び各省の人材選択基準を考慮した上で安全行政部（韓国の中央人事行政機関）が各省庁に配置する。このほか、各省庁において経歴職競争採用試験という経験者採用試験も実施している。

○　採用後の異動については、本人の希望が考慮されるものの基本的に課長級までは人事当局の主導で行われる。部長級・局長級については高位公務員団として一括管理され、公募制により配置される。

○　係員級から課長級までの昇進は、成績主義で行われ、昇進審査委員会の審査又は昇進試験を経る必要がある。