ア　登用に関する取組

㈠　男女区分別募集制の廃止（1989年）

国家公務員の採用試験については、従来は男女別に募集定員が決められており、女性の募集定員は全体の10～20％に制限されていたが、不合理な差別であるとされ、男女別の募集は1989年に廃止された。

㈡　女性公務員採用目標制（1996年）（後に両性平等採用目標制に転換（2003年））

1995年に制定された女性発展基本法において暫定的優遇措置が可能とされたことから、５年間の時限措置（後に２年間延長）として、国家公務員の採用試験に「女性公務員採用目標制」が導入された。これは、1996年から2000年まで５級と７級の採用試験に時限的な女性採用目標（1996年の10％から2000年の20％まで段階的に拡大）を定め、目標割合に達しない場合には、一定の範囲で合格ラインを引き下げ、成績順に目標割合に達するまで女性を追加合格させるものである。

しかし、女性に対するこのような優遇措置は逆差別であるとの声が高まったことから、2003年から男女両性を対象とし、いずれか一方の性の合格者の割合が30％未満のときに一定の成績内で該当する性別の受験者を目標割合に達するまで追加合格させる「両性平等採用目標制」に転換し、９級試験等にも適用対象が拡大された。現在は第３次目標制（2013年～2017年）が施行されている。

この措置による合格者数は、2003年から2012年までに合計192人（女性174人、男性18人）とそれほど多いわけではないが、女性を公務に誘致する心理的・象徴的な効果があると言われている。

㈢　軍加算点制の廃止（1999年）

韓国には徴兵制があり、兵役に服した後に除隊し、７級及び９級試験を受験した者に対して試験成績に加点する「軍加算点制」が行われていたが、兵役に服するのは男性が大多数であることから、女性に対する事実上の差別であるとして、憲法裁判所の違憲判決を受けて1999年に「軍加算点制」は廃止された。これにより、採用試験における実質的な男性優遇措置が撤廃された。

㈣　女性管理者任用拡大５か年計画（2002年～）

「女性公務員採用目標制」の導入による女性の増加は下位の実務職の階級に集中していたことから、政策決定過程に女性の意見をより反映させることができるようにするため、2002年、５年間（2002年～2006年）で課長補佐級（５級）以上の女性の割合を10％以上とする計画が策定された。各省庁においては、成績主義の原則の下でこの目標を意識した取組を行った結果、2001年には4.8％であった５級以上の女性の管理職員・幹部職員は2006年には9.4％に増加した。その後女性の管理職・幹部職ポストへの登用を持続的に支援するため、2007年に、計画の対象を課長級（４級）に引き上げ、５年間（2007年～2011年）で課長級（４級）以上の女性の割合を10％以上とする計画が策定された。その結果、2006年には5.4％であった課長級（４級）以上の女性の割合は2011年には8.4％に増加した。

イ　両立支援促進の取組

韓国では、仕事と家庭の両立支援のための諸制度が1990年代以降、順次整備されてきている。

両立支援制度の運用をみると、例えば、子供が満８歳になるまで３年間利用可能な育児休職制度については、利用者は2006年には1,251人であったものが、2012年には6,671人と増加してきている。従来は、同じ職場の同僚などに迷惑をかけるため、同制度を利用しにくい雰囲気があったことから、職員が育児休職等を取得する場合は、その者の業務を代替する任期付きの契約職員を採用するための人材プールである「代替人材バンク」が設けられた。しかし、2012年に安全行政部が実態調査を行ったところ、育児休職者の半分程度しか代替職員が確保されていないことが判明したことから、育児休職によって欠員のままとなっているポストに迅速に欠員補充ができるように別途定員を措置し、正規職員を充てることができることとした。

短時間勤務、フレックスタイム等の勤務時間の弾力化、テレワークなどの柔軟勤務制の利用についても積極的に推進されている。2010年には5,972人であった柔軟勤務制の利用者は2012年には33,106人に増加しているが、その利用者の９割強は時差出勤型フレックスタイムを利用している。

なお、女性職員については、出産と育児による長期間の職場からの離脱及びそれによる経験不足並びに超過勤務による長時間勤務を要するポストに任用されないことなどによるマイナス評価があると言われているが、育児休職から復帰した職員やフレックスタイム等の柔軟勤務制を利用する職員については、勤務成績評定や昇進において不利益ができるだけ生じないような措置を講じている。

⑶　現在行っている重点的な取組

管理職員・幹部職員に占める女性の割合を上昇させるため、2012年から第２次「４級以上女性管理者任用拡大５か年計画」が開始され、2017年までに課長級以上に占める女性の割合を15％とする目標を設定し、現在、同計画が推進されている。なお、この女性の割合の目標は、各省庁が５級の在職状況などから目標の原案を作成し、安全行政部と各省庁が可能な限り高い目標を掲げるよう調整した上で設定されたものである。

また、各省庁においては、女性の能力開発を推進するため、女性の研修受講機会の積極的な確保を図るほか、従来は男性しか任用されてこなかった企画、予算、人事、監査部門等のポストに積極的に女性を任用するなどの施策を推進している。

3　実施した施策の評価と今後の取組

「男女区分別募集制」及び「軍加算点制」の廃止により、国家公務員の採用における女性への差別及び実質的な男性優遇措置が撤廃されたことは、採用における男女の平等な競争条件を確保する上で、大きな影響があったとされる。

「女性公務員採用目標制」及びそれを引き継いだ「両性平等採用目標制」は、女性が少なかった技術職などの分野への女性の進出を促進する一方、女性合格者の割合が高かった教育職などの職種においては男性合格者の割合を高めることとなり、公務部内の職種における性別の割合の不均衡是正に一定の役割を果たしたといえる。

「５級以上女性管理者任用拡大５か年計画」及び「４級以上女性管理者任用拡大５か年計画」は、女性の管理職員・幹部職員を着実に増加させてきた。より一層の女性の管理職員・幹部職員の増加に向けて、各省の政府業務評価の指標への４級以上の管理職員・幹部職員に占める女性の割合の数値目標の掲載、閣僚会議等へのその達成状況の報告、安全行政部による各省庁の取組の定期的な評価・勧告・督励などにより実効性の確保を図っている。また、2012年現在、40省庁のうち、課長級では５省庁、部長級以上の高位公務員では半数の省庁において女性が任用されていないことから、各省庁では、課長級及び部長級以上の高位公務員のポストにおいて最低１人は女性を任用するよう努めることとされている。

両立支援制度については、育児休職制度やフレックスタイムなどの柔軟勤務制などの利用者が増加しており、職場で浸透してきたと言われている。しかし、柔軟勤務制については、常態的な長時間勤務を強いられる本省庁の職場では、両立支援という観点では十分な効果が得られにくいとの声もある。

今後も、女性の管理職員・幹部職員の任用拡大のため、政府全体で持続的、積極的な取組を行うこととしている。