⑵　目標の設定とその達成を目指した取組

イギリスでは、各省が女性、人種、障害者等の登用の数値目標を設定して、その達成を図るためのメンタリングなどの取組を行っている。アメリカでは数値としての目標設定は行っていないが、差別禁止の理念の下、各省庁において行動計画の策定・実施を行っている。一方で、フランスにおいては、数値目標の設定による取組のみでは女性の登用について期待する効果が得られなかったことから、局次長以上の幹部への登用時についてのみクォータ制を適用している。また、ドイツでは、管理職員などで女性が50％未満の場合に、候補者の資格が同一であるならば男性の候補者の事情を勘案した上で、女性を優先することとしている。なお、韓国では、採用時にのみクォータ制を適用しているが、登用は数値目標の設定により推進している。

これらの国では、成績主義にも配慮しつつ、それぞれの事情に応じて、目標や計画を策定した上でそれを実施し、評価するという一連の流れの下で、積極的な募集活動、研修やメンタリングなどの機会の充実、幹部職員の意識改革などの取組を行っている。

なお、政治の分野についてみると、フランス及び韓国においては、法律により候補者のクォータ制が、イギリス、ドイツ及びスウェーデンでは政党による自発的なクォータ制が導入されているなど、行政において女性の採用・登用を進めるだけでなく、女性国会議員の増加にも取り組んできている。

⑶　柔軟な働き方を可能とする両立支援制度の整備

育児休業制度等については、アメリカ、フランスのように無給の場合もあるが、他の国については、一定の範囲で手当等の支給がある。また、休業期間については、アメリカ、フランスでは短期間で復帰することが一般的であるが、ドイツやスウェーデンなどでは育児休業が長期間にわたる場合には、復帰後の昇進等において不利になりがちであることから、男性の育児休業の取得を促進している。

育児休業からの復帰後は、短時間勤務などの両立支援制度や保育施設等の保育サービスの利用を行うこととなる。アメリカでは、短時間勤務のほか、フレックスタイムやテレワーク等の制度を組み合わせることが一般的である。フランスでは、両立支援制度よりはむしろ、様々な保育サービスを積極的に利用している。ドイツでは、短時間勤務などの制度の利用が進んでいるが、利用者は女性である場合が多く、そうした制度の利用が昇進等に不利にならないよう、管理者の意識啓発に努めている。韓国では、両立支援制度の利用状況が芳しくなかったことから、積極的な活用を促す取組を行っている。

このように各国とも両立支援制度の整備とその積極的な活用、保育サービスの利用の促進などにより、仕事と家庭責任の両立を図っている。

## 第４章　女性国家公務員の採用・登用の拡大に向けて

第１章の女性国家公務員の採用・登用の実態の分析等を踏まえつつ、第２章及び第３章で提示した民間企業及び諸外国での取組等を参考に、公務における今後の女性の活躍推進に向けて有効と考えられる方策を検討する。

### 第１節　採用の拡大に向けて

女性採用者の拡充による女性在職者の増加は、女性の活躍推進の基盤。優秀な女子学生への重点的なリクルート活動を通じて試験採用者の増加を図り、まずは安定的に30％を維持する状況を作り出すことが必須。

女性の採用者を拡充し、在職者を増加させることは、各組織において女性を戦力として活用する意識を高めるとともに、管理職登用に当たっての候補者層を拡充し、登用を推進することにもつながることから、女性の活躍推進の基盤となるものである。第１章において示したとおり、Ⅰ種試験・総合職試験採用者における女性の割合の増加は、年を追うごとに上位の役職者の増加に反映されており、例えば平成元年度以降の採用者における女性の割合の増加が現在のところ、本省課長補佐・地方機関の課長級まで反映されている。

また、着実に採用を増加させていくことは、女性の力を活用しようとする公務組織の積極的な姿勢を示すことにもなり、優秀な女性の応募者の増加を促すことにもつながる。

このため、採用者に占める女性の割合について、実効性のある目標を設定し、これを確実に達成していくことが重要となる。

１　採用時における女性の割合30％の実現

政府においては、平成27年度の採用について、国家公務員採用試験からの採用者全体の30％程度（平成25年度実績26.8％）、かつ総合職・事務系区分の採用者の30％程度（平成25年度実績27.3％）を女性とすることが目標とされている。

近年の国家公務員採用試験の実施状況をみると、Ⅰ種試験・総合職試験の事務系区分、Ⅱ種試験・一般職試験（大卒程度）の行政区分においては、申込者段階における女性の割合が30％を少し超える程度となっている。大学における学科系統別の女子大学生の割合が、社会科学系で33.6％となっていることから、上記の国家公務員採用試験への申込者の男女比は、おおむね大学在学者における男女比を反映したものといえる。したがって、このことも踏まえれば、採用者に占める女性の割合についての政府目標は達成可能であり、着実に実現する必要がある。

なお、Ⅰ種試験・総合職試験では、合格者の段階で女性の割合が20％程度に低下している状況にあることから、女性への重点的なリクルート活動を通じて、国家公務員を第一志望とする優秀な女性申込者を増加させ、合格者の増加につなげていくことも重要な課題である。

当面は、後述の２に掲げるような広報活動の推進に重点的に取り組む必要があるが、今後、法律、経済等の分野で女性採用者の増加が進まないときには、各府省のニーズに応じて、大学等での専攻に関わらず、高い潜在能力が期待される女性を幅広く採用できるようにすることも課題となると考える。

２　女性に向けた広報活動の推進

女性の採用者を増加させるため、まずは優秀な女性が国家公務員採用試験を受験するよう働きかける必要がある。そのため、仕事の公共性、専門性などの国家公務員の仕事の魅力とともに、ワーク・ライフ・バランスなど女性が社会に出るときに不安を抱く点についての具体的な情報なども、各種イベントやパンフレット等を通じて繰り返し発信していくことが重要となる。

平成25年度からは、女子大学生に向けた啓発活動を拡充するため、大学に人事院職員及び開催大学の卒業生である現役の女性職員を派遣し、国家公務員の仕事の魅力や業務経験を在学生に伝える国家公務員ガイダンスを新たな試みとして開催し、初年度は都内の５女子大学において実施したところである。

今後も、各府省の協力を得つつ、こうした女性への重点的なリクルート活動を通じて、引き続き優秀な女性受験者の増加を図っていくことが重要である。

さらに、中期的な視点から女性の公務への誘致を考えるときには、政府全体として女子大学生や女子高校生に対して、将来の仕事との関連で法律や経済などの社会科学系や理工学系の学問に興味を持つよう働きかけ、公務や民間企業での事務や技術の業務を将来の職業の選択肢の一つとして考える者の数を増やすよう取り組むことが重要と考える。

### 第２節　登用の拡大に向けて

女性職員が‘働き続ける’ための施策から、‘組織において戦力としての役割を担い続ける’ことを推進するための施策へ重点を移行することが必要。

第１章の分析によれば、Ⅰ種試験等採用職員に関して、管理職相当となる７級への昇格に際して幾分の男女差が生じている傾向がみられ、男性と同様に昇進する者とそうでない者の二極化の傾向が今後も生じる可能性は否定できない。また、Ⅱ・Ⅲ種試験等採用職員に関しては、地方機関の管理職に占める女性職員の割合は、著しく低い。