

第三次男女共同参画基本計画に基づき国家行政における女性公務員の参画を進める取り組みに関する質問主意書

右の質問主意書を提出する。

平成二十四年 二月 十日

提出者 橘 慶一郎

衆議院議長 横路 孝弘 殿

第三次男女共同参画基本計画に基づき国家行政における女性公務員の参画を進める取り組みに関する

質問主意書

平成二十二年十二月十七日に閣議決定された、第三次男女共同参画基本計画では、これまでの二次にわたる計画の下での取り組みを踏まえ、引き続き「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」を重点分野とし、「社会のあらゆる分野において、二〇二〇年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも三〇％程度になるよう期待する」との目標を掲げている。この達成に向けて、幅広い分野における女性の参画について数値目標が設定される中、国家行政における女性公務員の参画については、平成二十七年度末における国家公務員採用試験からの採用者に占める割合を三〇％程度、管理職（本省課室長相当職以上）に占める割合を五％程度とされたところである。ついては、この目標を達成するための内閣の取り組みの現状を中心に、以下七項目にわたり質問する。

一 男女共同参画に関する主な国際的な指数として、「人間開発指数」、「ジェンダー不平等指数」及び「ジェンダー・ギャップ指数」があり、二〇一二年公表のデータによれば、我が国の順位はそれぞれ、十二位（百八十七か国中）、十四位（百四十六か国中）及び九十八位（百三十五か国中）とのことである。この順位の

違いについて、それぞれの指数が意味するところ及び我が国の抱える課題に関する内閣の見解を伺う。

二 「政策・方針決定過程への女性の参画」について、国際比較の上で我が国の現状及び課題に関する内閣の見解を伺う。

三 国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合について、直近のデータ及び近年の傾向を伺う。

四 国の管理職（本省課室長相当職以上）に占める女性の割合について、直近のデータ及び近年の傾向を伺う。

五 三及び四のデータに関連して、国家行政における女性公務員の参画を進める人事行政面での具体的な取り組みを伺う。

六 今後、国の管理職（本省課室長相当職以上）に占める女性の割合を増やしていく上で、人事行政上、どのような事柄が課題となるのか、内閣の認識を伺う。

七 国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合に比べ、国の管理職（本省課室長相当職以上）に占める女性の割合が低い現状に鑑みると、いわゆる政策の企画・立案・調整分野に係員・係長として配属して経験を積ませる等の女性職員の職域拡大を図る「ポジティブ・アクション」が必要ではないかと考え

るが、内閣の見解を伺う。併せて、そのような取り組みが既になされているのであれば、具体的な事例を伺う。

右質問する。

内閣衆質一八〇第六一号

平成二十四年二月二十一日

内閣総理大臣 野田 佳彦

衆議院議長 横路 孝弘 殿

衆議院議員橘慶一郎君提出第三次男女共同参画基本計画に基づき国家行政における女性公務員の参画を進める取り組みに関する質問に対し、別紙答弁書を送付する。

内 閣

衆議院議員橘慶一郎君提出第三次男女共同参画基本計画に基づき国家行政における女性公務員の参画を進める取り組みに関する質問に対する答弁書

一について

国際連合開発計画の「人間開発報告書」及び世界経済フォーラムの「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書」によれば、「人間開発指数」は、長寿で健康な生活、知識及び人間らしい生活水準という三つの側面から人間開発の達成度を測る指数、「ジェンダー不平等指数」は、人間開発の達成が男女の不平等によつてどの程度妨げられているかを測る指数、「ジェンダー・ギャップ指数」は、経済分野、教育分野、保健分野及び政治分野における男女間の格差を測る指数とされている。

我が国の「ジェンダー・ギャップ指数」の順位が著しく低い要因としては、経済分野における管理職に占める女性の割合、政治分野における国会議員に占める女性の割合等が諸外国に比べて特に低いことがあると考えられる。

二について

政府においては、「女性のチャレンジ支援策の推進について」（平成十五年六月二十日男女共同参画推

進本部決定)において、「社会のあらゆる分野において、二千二十年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも三十パーセント程度になるよう期待する」という目標を掲げているが、「指導的地位」に占める女性の割合は全体的に緩やかに増加しているものの、多くの分野においていまだ目標を達成していない。また、お尋ねの「政策・方針決定過程への女性の参画」に関する「国際比較」を行っている国際労働機関や列国議会同盟のデータによれば、管理的職業従事者や国会議員に占める女性の割合について、我が国は諸外国と比べて低くなっている。

社会の各分野における女性の参画を拡大するためには、今後より一層、女性の能力開発や子育て支援等の環境整備を図るとともに、女性の登用を積極的に推進していくことが必要であると考えている。

三について

人事院及び総務省が平成二十三年十月二十一日に公表した「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」(以下「二十三年フォローアップ」という。)によれば、国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合は、平成十九年度は二十六・一パーセント、平成二十年度は二十四・六パーセント、平成二十一年度は二十五・六パーセント、平成二十二年度は二十六・一パーセント、平

成二十三年度は二十六・六パーセントとなっている。

四について

二十三年フォローアップ並びに人事院及び総務省が平成二十年十月二十七日に公表した「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」によれば、国の本省課室長相当職以上の職に占める女性の割合は、平成十八年一月現在で一・七パーセント、平成十九年一月現在で一・九パーセント、平成二十年一月現在で二・〇パーセント、平成二十一年一月現在で二・二パーセント、平成二十二年一月現在で二・四パーセントとなっている。

五について

政府においては、女性職員の採用・登用の拡大等を図るため、「第三次男女共同参画基本計画」（平成二十二年十二月十七日閣議決定。以下「第三次計画」という。）、人事院が策定した「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」（平成二十三年一月十四日付け人企一四人事院事務総長通知）等に基づき、各府省の「女性職員の採用・登用拡大計画」の見直し、有為の女性を公務に誘致するための多様で実効性のある募集・啓発活動、女性職員の職域拡大等の職務経歴を通じたキャリア形成の支援等を行う

ている。

六について

国の本省課室長相当職以上の職に占める女性の割合を高めるためには、今後より一層、女性職員の職域拡大、女性職員に対する研修の機会の充実、仕事と生活の調和の推進等を図ることが必要であると考えている。

七について

政府における女性職員の職域拡大については、第三次計画等において、女性職員の管理職への登用を推進するための具体的施策の一つとして掲げており、各府省においては、これまで女性職員が就いたことのないポストへの女性職員の配置、女性職員への多様な職務経験の付与等の取組を行っているところである。