

域区の議席数を減らすことは困難とみられる。

女性議員が地域区において実力で当選することが期待されるが、現実には、地域区での当選者は少なく、党内で候補者として選出される比率も少ない。比例議員として、よい政策に取り組み、知名度を高めた後、地域区で勝利するという地域区に出馬する女性もいるが数的に少ない。今後、単に議員数を増やすばかりではなく、実力をつけ、実際に政治家として業績を上げる女性議員が増えることが重要とみられる。

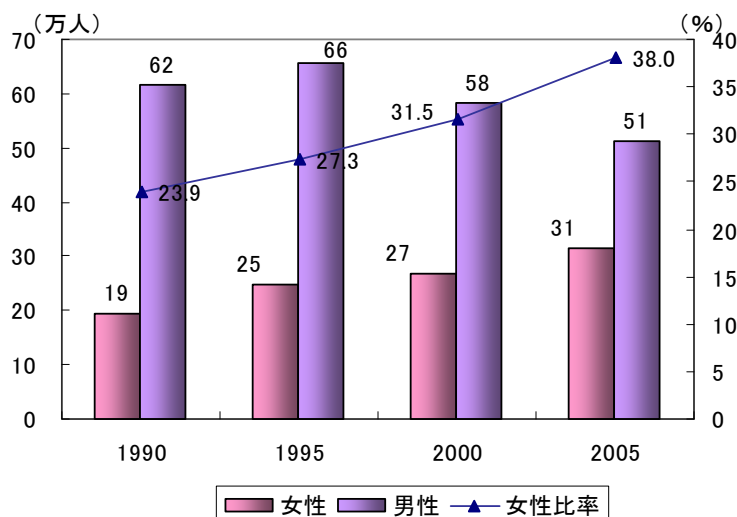
3. 行政分野への女性の参画

(1) 行政分野への女性の参画の実態

①国

男女別公務員数と女性割合の推移（国および地方）は、下図の通りである。女性割合は、90年以降高まっており、2005年には38.0%を占めている。

図表 4-13 男女別公務員数と女性割合の推移

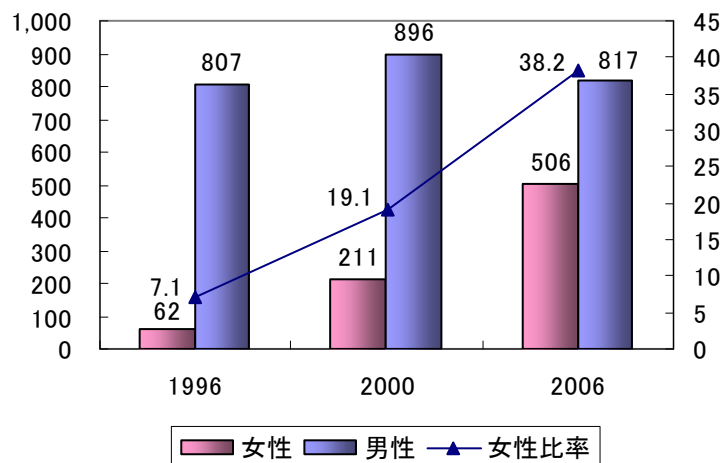


(出所) KWDI 「Women in Korea Statistical Handbook 2007」より

男女別の上級公務員試験（5級：高等考試）合格者数と女性割合の推移（国および地方）は、次頁図のとおりである。上級公務員試験の合格者割合でも、2006年には、女性が38.2%と4割弱を占める。

図表 4-14 男女別上級公務員試験（5級）合格者数と女性割合の推移

（単位：人、％）



（出所）KWDI 「Women in Korea Statistical Handbook 2007」より

BOX：韓国における公務員の職階

韓国の公務員の一般職の職階は、1級から9級まであり、数字の小さい級ほど上級となる。試験は、5級（高等考試）、7級、9級についてあり、5級試験は日本のI種試験、7級試験がII種、9級試験がIII種に当たる。10級試験を受けて採用された人が「キャリア」と呼ばれる。

5級：日本の課長補佐に相当

4級：日本の課長に相当

3級：日本の審議官に相当

2級：日本の局長に相当

1級：日本の次官級に相当

4級以上が管理職である。1～3級は高位公務員とも呼ばれるが、地方公務員では、この職階がないところもある。

一般職以外に、特定職、機能職、政務職、特別職等がある。

国家公務員に占める女性管理職割合（4級以上）は、増加傾向にはあるものの、2005年でも8.4%と低い割合である。ただし、日本の公務員に占める女性管理職割合2005年で1.5%であり、韓国よりもさらに低い。

図表 4-15 国家公務員に占める女性管理職比率の推移

	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年
全体	12,796	13,102	15,336	16,010	15,440	16,344	18,789
女性	378	459	741	872	1,046	1,203	1,576
女性比率	2.95%	3.5%	4.8%	5.5%	6.4%	7.4%	8.4%

(出所) 女性家族部「女性政策年次報告書2006」

②地方

地方自治体の一般職公務員 1 級から 9 級について、2006 年の女性比率は、全体で 31.7% である。「広域市・特別市・道」では 19.1% と低く、「市・郡・区」が 31.5%、「町・村」の基礎自治体が 40.9% と高い。級別にみると、上級ほど女性割合が低く、全体では 8 級・9 級で約 5 割を占める。「町・村」では、8 級・9 級の女性比率はさらに高く、6 割前後を占める。

図表 4-16 職階別地方公務員数と女性比率 2006年12月31日

	計			広域市・特別市・道		
	全体	女性	比率	全体	女性	比率
計	188,845	59,810	31.7%	30,528	5,831	19.1%
1 級	33	-	-	33	-	-
2 級	55	1	1.8%	36	1	2.8%
3 級	304	6	2.0%	211	6	2.8%
4 級	2,337	97	4.2%	1,192	42	3.5%
5 級	13,552	663	4.9%	4,341	189	4.4%
6 級	45,249	5,621	12.4%	8,987	924	10.3%
7 級	67,305	24,522	36.4%	9,558	2,650	27.7%
8 級	28,657	14,880	51.9%	2,583	1,032	40.0%
9 級	24,016	12,310	51.3%	667	231	34.6%

	市・郡・区			町・村		
	全体	女性	比率	全体	女性	比率
計	114,673	36,133	31.5%	43,644	17,846	40.9%
1 級	-	-	-	-	-	-
2 級	19	-	-	-	-	-
3 級	93	-	-	-	-	-
4 級	1,142	54	4.7%	3	1	33.3%
5 級	5,796	367	6.3%	3,415	107	3.1%
6 級	27,229	3,688	13.5%	9,033	1,009	11.2%
7 級	44,875	16,152	36.0%	12,872	5,720	44.4%
8 級	18,488	9,038	48.9%	7,586	4,810	63.4%
9 級	12,621	5,880	46.6%	10,728	6,199	57.8%

(出所) 女性家族部「女性政策年次報告書2006」

<ソウル市>

ソウル市の職員全体に占める女性割合は、2001 年で 21.6%、2006 年で 29.9% と過去 5 年

間に増加している。職員のうち、5 級以上についても、2000 年 3.9%、2002 年 4.3%、2004 年 5.5%、2005 年 9.7%、2006 年 10.2%と、割合が増加している。5 級以上の各級の女性割合は、下表の通りである。

図表 4-17 ソウル市の職員における女性の参画状況

		5 級以上職員数					
		全体	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級
2006 年	全体	2,677	5	19	51	357	2,245
	女性	274	1	1	-	22	250
	男性	2,403	4	18	51	335	1,995
	女性比率	10.2%	20.0%	5.3%	-	6.2%	11.1%

(出所) ソウル市女性家族政策官室資料より。

一方、6 級以下の女性割合は、全体で 35.3% (2006 年) である。各級ごとにみると、6 級 16.7%、7 級 31.1%、8 級 53.7%、9 級 62.4%である。

採用時には、5 級、7 級、9 級の試験があるが、ソウル市の場合、5 級は国の試験 (高等考試) で合格した人が配置されてくる。近年、年 2~3 人が配置され、ソウル市では、特に女性の配置を希望しているが、そのうち 1 人程度が女性である。国全体では、近年、5 級試験の合格者の 35%~40%が女性となっている。ソウル市の採用試験としては、7 級 (中級)、9 級 (初級) がある。2006 年の行政職・公安職を合わせた合格者の女性割合は、7 級が 44.5%、9 級が 59.8%である。

図表 4-18 ソウル市職員等級別採用状況

年度	職種	等級	採用数		
			全体	女性	女性割合
1997	行政職	7級	25	4	16.0%
		9級	220	107	48.6%
	公安職	7級	55	21	38.2%
		9級	429	98	22.8%
1999	行政職	7級	—	—	—
		9級	135	30	22.2%
	公安職	7級	—	—	—
		9級	83	13	15.6%
2000	行政職	7級	35	8	22.8%
		9級	149	103	69.1%
	公安職	7級	20	12	60.0%
		9級	334	233	69.8%
2001	行政職	7級	22	7	31.8%
		9級	147	96	65.3%
	公安職	7級	57	26	45.6%
		9級	152	72	47.4%
2002	行政職	7級	28	6	25.0%
		9級	100	64	64.0%
	公安職	7級	55	28	50.9%
		9級	368	241	65.5%
2003	行政職	7級	22	6	27.3%
		9級	363	238	65.6%
	公安職	7級	55	33	60.0%
		9級	191	68	35.6%
2004	行政職	7級	60	17	28.3%
		9級	1,400	876	62.6%
	公安職	7級	25	15	60.0%
		9級	289	133	46.0%
2005	行政職	7級	51	21	41.2%
		9級	1,407	859	61.1%
	公安職	7級	82	54	65.9%
		9級	296	97	32.8%
2006	行政職	7級	46	18	39.1%
		9級	634	408	64.4%
	公安職	7級	32	17	53.1%
		9級	231	109	47.2%

(出所) ソウル市「女性白書2006」を元に作成

(2) 行政分野への女性の参画に関する取組

①国

国における行政分野への女性の参画に関する主な取組としては、「両性平等採用目標制」、「女性公務員任用目標制」、その他の両立支援策等がある。

・ 両性平等採用目標制

1996年に「女性公務員採用目標制」として導入された。国・地方自治体の公務員を、5人以上採用する試験において、女性の割合を30%とすることを規定したものである。2003年に「両性平等採用目標制」となり、どちらかの性が3割を下回らないこととされた。各級ごとに30%という目標である。片方の性の合格者の比率が30%未満の場合、合格線の範囲以内でそれに該当する性(男・女性)の応募者を目標率まで追加合格する制度である。両性を対象としたことで、男性割合の低かった9級では、男性が制度の対象となっている。2007年までの期限付き措置とされており、2008年以降継続されるかは未定である。1995年に制定された女性発展基本法に基づく。

女性家族部の女性政策年次報告によれば、2006年には、行政司法試験の男性1名、7級の女性20名、9級男性1名・女性8名が、この制度の枠で合格をした。2005年度からは、今まで業務の特徴上、両性平等採用目標制から外されていた検察事務職においても、2005年は17%、2006年は19%、2007年は20%の目標制を適用している。

・ 女性公務員任用目標制

国では、2006年末現在で5.4%の4級(課長クラス)以上の女性公務員を、2011年までに10%にするという目標を設定し、「4级以上女性管理者認容拡大5カ年計画」として、2007年からスタートさせている。2007年実績は6.2%、2008年は6.8%となる見込みである。各省庁に女性課長を1名ずつ置く政策も中央人事委員会から出されている。

・ 仕事と家庭の両立支援：育児休業の期間拡大、利用促進策

公務員の人事を所管する行政自治部では、「仕事と家庭を両立できる公職文化の造成」を目的とした取組を行っている。出産休暇は義務的な休暇であり、90日である。育児休業は、地方公務員法によって、3歳未満まで1年間認められている。2008年4月からは、6歳以下で3年まで延長される予定である。育児休業の対象は、女性のみである。

育児休業制度の利用促進策として、「部分勤務公務員」と「業務代行公務員」制度が導入された。「部分勤務公務員」は、育児休業の要件を満たす女性または男性公務員の要求がある場合、通常の勤務時間より短い勤務(週15-32時間)を選択できる、いわゆる「短時間正社員制度」である。給料及び手当は、勤務時間に比例して支給される。「業務代行公務員」は、3ヶ月以上の育児休業を取得する場合、同僚を業務代行者として指定し、手当を支給する。さらに、役所ごとに育児休業者の代理人バンクを設け、契約社員として、業務を代替する人を事前に確保し、確保の状況を公開している。代替要員は、

出産休暇については 69.2%、育児休業については 67.9%確保できている。

②地方

地方においても、「両性平等採用目標制」、「女性公務員任用目標制」が主たる取組であるが、他に「女性登用職員表彰制度」などが行われている。

・ 両性平等採用目標制

女性家族部の女性政策年次報告によれば、地方職では、2005 年度は 240 名（女性 105 名、男性 135 名）が、この制度の枠で合格をした。

・ 女性公務員任用目標制

地方公務員については、5 級以上に占める女性割合を、2006 年までに 10%にするという目標を設定していた（「第一次地方官吏職女性公務員任用拡大 5 ヶ年計画」）。実態としては、全国平均で 6.5%と目標は達成できなかった。2011 年までの第二次計画では、6 級以上の地方公務員を 10%確保することが目標となった。法的拘束力はない。地方では、それぞれの自治体の現在のレベルに応じた目標を掲げている。行政自治部が「自治団体女性公務員点検計画」というモニタリングも行っている。

・ 女性登用職員表彰制度

行政自治部では、女性政策が進んでいる自治体には、助成金を出している（2年に一度、40 団体に計 10 億ウォン）。また、女性公務員の福利厚生に貢献した自治体職員を大統領・国務総理・行政自治部長などの名前で、毎年 60 名ほど表彰している。

<ソウル市の取組>

採用後、等級をひとつ昇格・昇級するためには、かなりの年数を必要とする。平均して 1 級上がるために 7 年から 8 年かかる。9 級から 8 級へは 3 年程度だが、5 級以上は時間がかかり、5 級から課長職である 4 級に上がるためには 13 年程度かかる。ソウル市は、国よりもこの期間が長い。9 級から 7 級までは、上司の評価のみで昇級が決まるが、6 級から 5 級へ上がるためには、評価に加えて試験がある。また、5 級以上では、昇級するためには実績が大きく評価される。市では、人事計画として、女性を優先的に登用する方針を出している。同じ経歴・キャリアがあれば、女性を登用するという考え方である。ソウル市の女性家族政策官へのインタビューでは、「従来は、管理職のほとんどが男性であり、評価において男性が優遇されていた。現在でも、残業が多いことや、酒の付き合いなどが、女性に不利に働き、男性のネットワークで情報が共有され、男女で情報格差もある」との指摘があった。ソウル市において、職員の意識調査をした結果、女性の 60%以上が「差別を感じている」と答えている。一方、多くの男性は「差別をしたことはない」と感じており、意識ギャップがある。

また、女性家族政策官へのインタビューでは、「ソウル市職員の女性の昇進意向は強い。採用時の競争も激しく、級を上がるための競争も厳しいことや、一度退職してしまえば再

就職できないことや、民間への転職も難しいことから、公務員になった女性は、継続就労し、昇進を強く希望している」との指摘があった。

また、国は、5級以上の職について、民間から登用する「外部採用」を行っているが、自治体ではあまり行われていない。ソウル市では、3級以上の職について、外部登用の制度があるが、実際には、専門性が高い業務であるため、ほとんど活用されていない。コンピュータ・通信系など特殊な業務については、外部登用を行っている。

ソウル市の5級以上の女性割合目標は、2007年10.4%、2010年11.3%である。2007年については、実績が10.9%であり、目標を達成している。

2006年に育児休業を取得した女性は市の本庁・事業所で、47人である。これは、同年に出産した女性職員の約3割にあたり、それ以外の女性は、産休だけで復帰している。育児休業は1年まで認められるが、利用する人は1年近く休業している。休業中は、給与の50%が支払われる。

昇進の評価には、教育（研修を受けたかどうか等）と実績（仕事に対する評価）と勤務年数がある。女性家族政策官へのインタビューでは、「勤務年数の比重がまだ高いことから、育児休業で1年引かれることが大きなダメージになる」との指摘があった。

（3）今後の課題

現在の政策課題は、採用から管理職の任用に移っている。両性平等雇用制は、順調であり、あまりその是非は議論されていない。採用でも、分野によって女性割合の差はあり、外務公司や司法試験では女性採用割合は50%だが、技術公司では20%くらいである。ただし、全体的に言えば、採用レベルでは、あまり差はなくなってきた。公務員の採用については、5級試験（高等考試）、7級・9級試験があるが、かつては、5級にはほとんど女性の応募はなかった。また、7級・9級の試験には、兵役経験者（男性）に得点の5%分の優遇措置があった。

管理職に任用されることについては、等級をひとつ上がるためにかかなりの年数を要することから、9級、7級から入った女性が、4級以上の管理職となるには、今後まだしばらく時間がかかると考えられる。ソウル市の女性家族政策官によれば、「公務員の場合、女性の就業継続意向や昇進・昇格意向も強く、家族のサポートもあることから、仕事と家庭の両立は可能だが、昇進・昇格における評価については、依然男女差別がある」との指摘があった。

管理職の割合は、地域差や部署間での差がある。全体目標は10%だが、各自治体に目標を出させており、目標にも差がある。90年代からの女性政策の発展により、地方の女性の意識も改革されており、農村・漁村の高齢者はこれからの課題であるが、それ以外は、比較的意識差は小さい。

任用について女性家族部では、2012年に12%という目標を立てている。今後、管理職を増やすための課題としては、①保職管理、②能力発展・教育訓練がある。①としては、これまで、女性は窓口業務を担うことが多く、分野にも偏りがあったことから、よい評価を得られる業務を含めて、幅広い業務経験を積むことを促す必要がある。