

公務員の採用選考と性別情報

——差別と闘うツールとしてのジェンダー統計

村尾 祐美子

- 1 問題の所在
- 2 幹部候補の国家公務員の採用過程におけるジェンダー平等
- 3 公務員の採用選考における性別欄削除とジェンダー統計の意義
- 4 結 論

1 問題の所在

本稿の目的は、日本の国家公務員の幹部候補生採用選考プロセスにおけるジェンダー平等について検討を行うことを通じ、採用選考における性別情報取得とそれを活用したジェンダー統計が、ジェンダーに関わる平等や差別の検証に資するものであることを示すことである。

1985年に成立した「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」（以下、「旧均等法」）の実効性は弱かった。すでに判例により「公序良俗違反」という評価が確立していた定年・退職・解雇に関する男女別取扱いは禁止されたものの、募集・採用・配置・昇進における男女の不均等な取扱いは禁止されず、事業主にはただ、男女の均等な取扱いをする「努力義務」が課せられただけだったのである。そのことは、国や地方自治体についてもまったく変わらなかった。

もちろん、旧均等法の成立前から、「国家公務員法」（1948年施行）や「地方公務員法」（1951年施行）にはそれぞれの法律の適用における平等取扱いの原則が定められていて、性別によって差別されてはならないことが明記されている。そのため公務員の募集は原則として性別の区別なく行われており、旧均等法成立後も長く民間で行われていた「男性のみ募集」という「男女不均等な取扱い」は、公務員ではみられない。また、職員の任用は「その者の受験成績、人事評価又はその他の能力の実証」（国家公務員法）や「受験成績、勤務成績その他の能力の実証」（地方公務員法）に基づいて行くと定められ、平等取扱いの原則とあわせて文字通りに読めば、公務員の採用において性差別など入り込む余地はないことになる。

しかし、「差別をしてはならない」と法律に書いてあることと、実際に差別をしていないこととは、当然ながら別である。そして、全体計と「うち女性」の数値のみを示すという、ジェンダー統計としては質の劣るものながら、人事院『公務員白書』各年度版に国家公務員の採用の統計が載っているので、「実際に差別をしていないかどうか」という観点からの検討は可能である。だが意外

なことに、それらを用いてジェンダー平等の観点から検討を行った研究は、管見のかぎりない。女性に関する集計結果を記述する研究はいくつかあるが、男性との比較という視点が完全に欠如している（人事院 2000；菊池 2013）。これでは、国家公務員の採用プロセスにジェンダー平等に関わる問題があっても、完全に見過ごされてしまう。その一方で、ジェンダー統計を適切に用いるなら、ジェンダー平等実現のための課題を可視化し、解決のための取組の進捗評価に役立てることもできるのだ。

そこで本稿では、1989 年から 2019 年までの 30 年間の幹部候補の国家公務員採用試験の申込から採用までのプロセスについて、公開されている統計を活用し、ジェンダー平等視点から検討を行う。検討期間を 2019 年までとしたのは、以下の 2 つの理由による。第一に、2003 年に閣議決定された「2020 年に指導的地位に占める女性の割合を 30%にする」という目標（通称「202030」）に行政がどう対応したかをみたいからである。第二に、2020 年の国家公務員採用試験は、新型コロナウイルス感染症のため特異な状況下で行われたので、比較に適さないと考えるからである。

さらに、トランスジェンダー当事者を中心に採用選考応募時の性別情報の収集に反対する動きがあることをふまえ、男女だけでなく「無回答」「答えたくない」「その他」等の回答を許容するかたちで採用選考応募時の性別情報を収集しているイギリスの幹部候補の国家公務員新規採用試験 Fast Stream についても同様のジェンダー平等視点からの分析を行い、採用選考における性別情報の収集により可能となるジェンダー統計が、性差別だけでなくトランスジェンダー差別についても検証するための強力なツールとなることを明らかにする。

2 幹部候補の国家公務員採用過程におけるジェンダー平等

（1） 幹部候補採用のための国家公務員試験とは

分析対象となる 30 年間に限っても、幹部候補の国家公務員の採用試験には変遷がある。時系列的な分析を行って意味ある結果を得るため、本稿では、①それよりも上級に位置づけられる試験区分がない、②4 年制大学卒業程度を受験対象者と想定している、③人事院により試験が実施されている、という 3 条件をもとに、分析対象とする「国家公務員における幹部候補生採用試験」の範囲を定めた。したがって、2011 年までは「国家公務員試験Ⅰ種試験」、2012 年からは教養区分以外と教養区分の双方を含む「国家公務員総合職試験（大卒程度）」に関する集計データを用いて分析を行う。本稿ではこれらの試験を「国家公務員試験（大卒幹部候補）」と総称する。なお幹部候補生として採用されたということを重視するので、「行政」「法律」「経済」等の試験内区分の違いについては本稿では考慮しない。

次頁図 1 は、その国家公務員試験（大卒幹部候補）の申込から採用までの流れを大まかに示したものである。本稿では、『公務員白書』掲載の各年度の申込者数と、その前年度の合格者数・採用者数を、年度ごとに整理したものを用いて分析を行う。

（2） 幹部候補の国家公務員試験のトレンド

次頁図 2 は、国家公務員試験（大卒幹部候補）の合格者数・採用者数を棒グラフ（左軸）、申込

図 1 国家公務員試験の申込から採用までの流れ

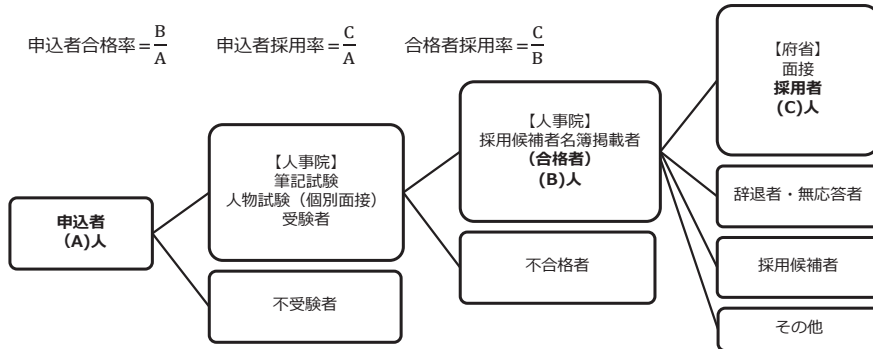
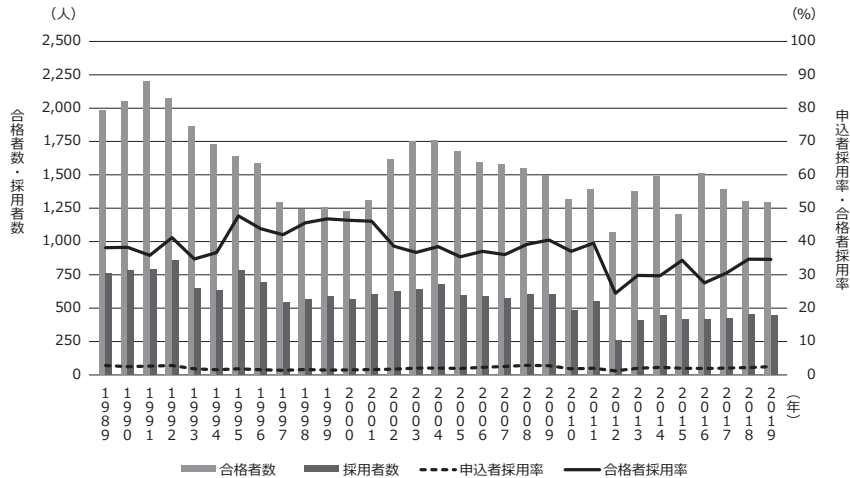


図 2 国家公務員試験（大卒幹部候補）の合格者数・採用者数と申込者採用率・合格者採用率

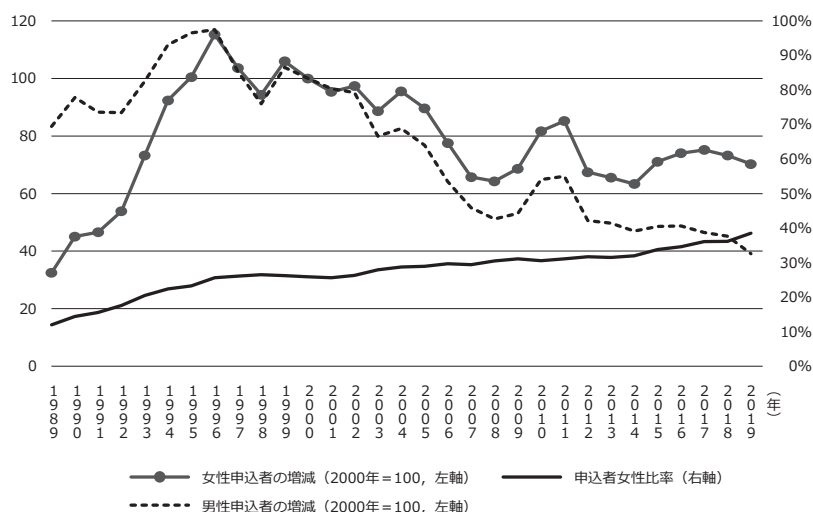


出典：『公務員白書』各年度掲載情報より著者算出・作成。

者採用率・合格者採用率を折線グラフ（右軸）として示したものである。国家公務員試験の合格後、各府省での面接を経て国家公務員としての採用が決定するのであるが、申込者採用率（破線で表示）はこの間おおむね2%前後で、ずっと狭き門である。2012年に採用者（濃色の棒で表示）が激減しているが、これは2012年から院卒の幹部候補生試験区分ができ、そのぶん大卒幹部候補採用数が減少したことに加え、前年の東日本大震災の影響もあるのだろう。

合格者採用率（実線で表示）が45～30%程度であることからわかるように、採用者の約2～3倍程度の合格者を出すのが常である。試験に合格しても、国家公務員よりも民間であるいは法曹として働くことを選ぶ人がいるうえ、各府省による（人事院によらない）選考の余地を残すためだろう。1990年代半ばから2001年までは45%程度だった合格者採用率は、2000年代には35%程度、

図3 国家公務員試験（大卒幹部候補）申込者の増減（男女別，2000年＝100）



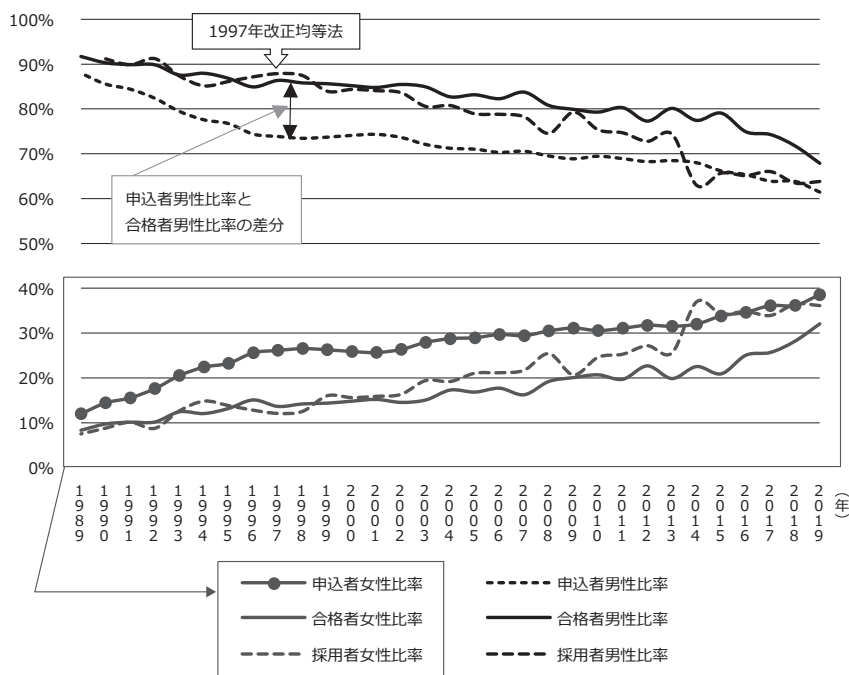
出典：『公務員白書』各年度掲載情報より著者算出・作成。

2011年以降は30%程度と低下し、近年ほど採用者数に対し相対的に多めに合格者を出すトレンドがある。このトレンドが生じる理由に関し人事院からは特段の説明はない。考えられることは、幹部候補の国家公務員となることの魅力や威信が近年になるほど低下し、府省で採用したい人材に辞退されるリスクが高まっているのではないかと、ということだ。しかし、公表されているのは辞退者と無応答者が一緒になった数値だけなので、合格者辞退率を算出することはできない。

そこで国家公務員試験の「人気度」を知る手がかりとして、試験申込者数の増減を確認してみよう。少子化とはいえ、進学率の上昇により大卒者数は2000年代に入っても漸増傾向にあるのだが、幹部候補の国家公務員の人気は、リーマン・ショック後の不況期という例外を除けば、2000年以降、男女とも低下傾向にある（図3）。ただ低下度は男女でかなり違い、2000年の申込者数を100とすると、2019年の申込者数は、女性（丸付き実線で表示）は70、男性（点線で表示）はわずか39だった。幹部候補の国家公務員の人気が落ちれば、「高く評価されがちな人」が試験に申し込む確率は以前に比べ下がるだろう。この進路の人気低下は男性においてより顕著なので、時代が下るほど、男性内の「高く評価されがちな人」は、女性内の「高く評価されがちな人」よりも、以前に比べ試験に申し込まない傾向が強くなるだろう。

もっとも、男性の申込者数はもともと女性よりもかなり多く、2000年以降は女性申込者数も減少しているので、申込者数の性比の変動は、そこまで大きなものではない（図3）。申込者女性比率（実線で表示）は1989年の10%強から1990年代末の20%台後半までは勢いよく上昇したものの、2000年以降は2014年まで30%程度で停滞、その後2015年からまた上昇を始め、2019年では40%弱となっている。

図4 国家公務員試験（大卒幹部候補）の申込者・合格者・採用者の男性比率・女性比率



出典：『公務員白書』各年度掲載情報より著者算出・作成。

(3) 申込・合格・採用の各段階における男性比率・女性比率の推移とジェンダー平等政策の展開

国家公務員試験（大卒幹部候補）の申込・合格・採用の各段階における男女比率の推移を見てみよう（図4）。グラフ上方にあるのが申込者男性比率（細かい破線で表示）・合格者男性比率（実線で表示）で、いずれも70～90%程度と非常に高く、幹部候補の国家公務員が男性職であることがはっきりと示されている。また合格者男性比率は申込者の男性比率よりも常に高い。注目したいのは、申込者女性比率（丸付き実線で表示）が急速に高まった1989年から1990年代前半、申込者と合格者の男性比率の差（細かい破線と実線との乖離幅）は拡大しつづけたことである。その後ほぼ同じ幅の乖離が2014年まで維持され、2015年から徐々に乖離が縮小しはじめたが、それは合格者男性比率の低下の勢いが申込者男性比率の低下度にまされたから、つまり、合格者女性比率（グラフ下方の淡色の実線で表示）の上昇があったからである。

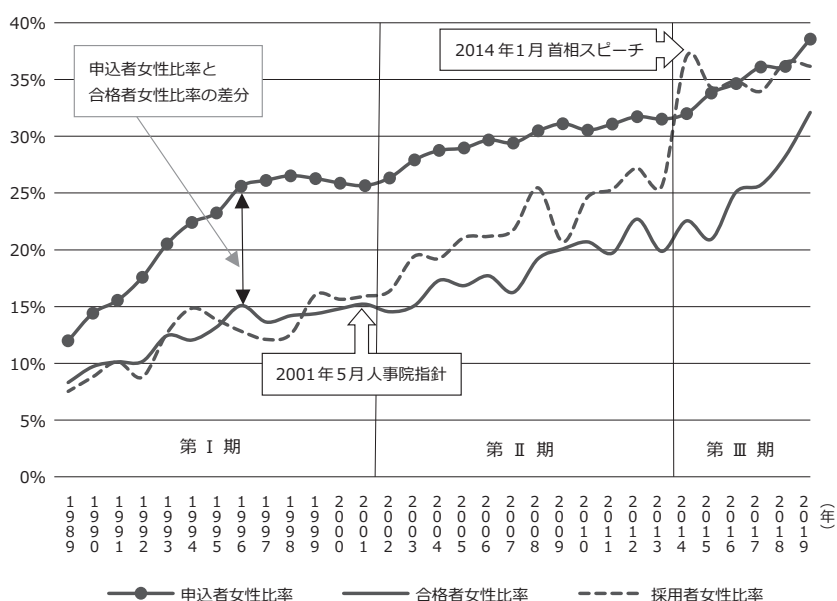
採用者の男性比率（グラフ上方の長破線で表示）に注目して図4を眺めると、さらに興味深いことがわかる。まず、1989年から2001年までは、この間の景気変動（バブル経済とその崩壊、アジア金融危機など）にかかわらず、採用者男性比率は合格者男性比率（実線で表示）に寄りそう状態を保っていた。この間の合格者採用率には±5ポイント程度の変動があるのだが（図2の実線を参照）、この間の採用者男性比率と合格者男性比率の差分（図4の実線と長破線の乖離幅）は、毎年ほぼ±2ポイントで（1993、1994年のみ4ポイント）、差の期間平均を計算すると値は0となる。景気変動による民間労働需要の増減が国家公務員試験への応募の多寡に影響を与えることはとみに指摘されているし（神代2013：6）、合格者を発表する時点では予想がつかないにもかかわらず

——採用者の2倍以上の合格者を出しているし、試験合格者の誰が採用されるかは府省ごとの面接で決まるからだ——採用者男性比率がこの期間の合格者男性比率とほとんど同じなのである。府省での面接を始める前からの、「採用者の性比を合格者の性比と等しくしよう」という意図なしにこのような結果を何年も連続して得られるのか、非常に疑問のあるところである。

この期間のジェンダー平等に関する重要な政策としては、1997年の、旧均等法を内容拡充し改称して成立した「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（以下、「1997年改正均等法」）があげられる。1997年改正均等法によりようやく、事業主の募集・採用・配置・昇進における差別的処遇が禁止された。旧均等法では問題ないとされていた女性のみ募集や女性のみ配置といった措置も、女性の職域を固定したり、男女の職務分離をもたらしたりするものとして性差別とされ、禁止となった。その一方で、男女不均等な現状を改めるために事業主が行うポジティブ・アクションに関する規程が新設され、単に差別をしないというだけでなく、男女不均等な現状を変えてゆく積極的な取組を国が支援する方向性が打ち出された。もっとも、国家公務員法に平等取扱いの原則が定められていることから、この法改正自体は、国家公務員の採用選考にインパクトを与えるものとはみなされていなかったのではないかと推察される。実際、図4を見ても、1997年改正均等法の影響は感じられない。国家公務員の採用選考が、そもそも旧均等法の内容に影響されずに行われていたと解釈すれば、この数値の動き（のなさ）は理解できる。

ここからは、各段階の女性比率の数値に注目してみよう。図4内の、枠で囲まれた部分のみを示したのが図5である。1989年から2001年までは、採用者女性比率（破線で表示）と合格者女性比率（実線で表示）が寄りそう状態が続いた。しかし、採用者の性比と合格者の性比のずれが生じ、

図5 国家公務員試験（大卒幹部候補）の申込者・合格者・採用者の女性比率



出典：『公務員白書』各年度掲載情報より著者算出・作成。

それが拡大してゆくという、新しいトレンドが2002年から始まり、2013年まで続く。この期間には、1989年から2001年までとは異なる採用ロジックが導入されたと考えられる。

このような変化の背景にあると考えられるのは、大卒幹部候補の公務員採用において「男女共同参画」を考慮する必要性が生じたことである。1999年6月成立・施行の男女共同参画社会基本法のもと、2000年に閣議決定された最初の男女共同参画基本計画は、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を求めるものだった。それは国家公務員についても例外ではなく、計画には国家公務員における女性の採用・登用の促進が書きこまれた。それで人事院は、2001年5月26日に初めて「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」を公表し、各府省に、現状の把握と分析および女性採用の拡大に目標を設定して計画的に取り組むことや、計画の点検・評価に、いずれも「努めるものとする」ことを求めたのである。またこのとき、計画、計画の進捗状況、女性職員の採用・登用拡大の事例等について、人事院は定期的に公表するものとされた（人事院2001）。もっとも2001年の幹部候補の国家公務員採用スケジュールは、6月10日に1次試験、8月15日に合格者発表、その後府省面接を経て採用というものだった。日程的にこの人事院の指針には2001年は十分対応できず、そのため観察可能な変化が生じるには2002年を待たねばならなかったのだろう。

図5にみるように、2002年から2013年までの期間における採用者女性比率（破線で表示）は、申込者女性比率と合格者女性比率の差分（丸付き実線と実線の乖離幅）の3分の1から半分ぐらいの位置に集中している。特に2011年から2013年までは、申込者女性比率と合格者女性比率の差分を51:49ないし50:50に分割する点に、採用者女性比率はぴたりと一致してきた。これもまた、採用選考におけるルールが存在を感じさせる。2010年12月には民主党中心の連立政権のもと「第3次男女共同参画基本計画」が閣議決定された。これを受け2011年1月に人事院から新たな「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」が出され（人事院2011）、さらに2012年12月には自由民主党中心の連立政権への交替があったが、グラフには特段の変化は見られない。

次に採用ロジックに大きな変更があったように見えるのは、2014年以降である。採用者女性比率は、突然、申込者女性比率とほぼ一致する動きを見せるようになった。ここで想起されるのは、2014年1月に世界経済フォーラムで安倍首相が「2020年までに、指導的地位にいる人の3割を、女性にします」と述べたことである（首相官邸2014）。202030は2003年以来の日本政府の目標だが、図5の通り、国家公務員試験（大卒幹部候補）の採用者女性比率は、当時20%台と低迷していた。だがこのスピーチ後、6月に閣議決定した「日本再興戦略」改訂2014に202030達成のための新法提出に向けた検討開始が書きこまれる（閣議決定2014a:8）。同時に閣議決定された新たな「採用昇任等基本方針」には、男女共同参画基本計画の定める数値目標が、脚注としてではあるが、「毎年度、国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合を政府全体で35%以上」等、初めて具体的に明記された（閣議決定2014b:1）。図5には、首相スピーチが、同年春から夏にかけ行われた採用に影響したのではと感じさせる数値急変が表れている。

このように、幹部候補の国家公務員採用における女性比率は、ジェンダー平等に関する政治的意思決定の影響を強く受けていることがわかる。採用者女性比率に注目すると、分析対象とした1989～2019年の30年間は、3期に分けられよう。まず、ジェンダー平等が幹部候補の国家公務員採用に及んでいなかったことが強く疑われる2001年までの「第Ⅰ期」。次に、男女共同参画社会基

本法のもと幹部候補採用におけるジェンダー平等の問題に取り組まざるを得なくなり、採用選考においてルールを設けて対応したように見える 2002～2013 年までの「第Ⅱ期」。第Ⅱ期のルールは、採用者女性比率を申込者女性比率と合格者女性比率の差分の 3 分の 1 から半分ぐらいにおさめるといふもののようだ（「ルール 1」と名付ける）。それから、政治主導の 202030 の目標達成の号令がかかった 2014 年以降の「第Ⅲ期」。第Ⅲ期には、合格者女性比率を申込者女性比率と一致させるというルールが適用されているように見える（「ルール 2」と名付ける）。

では、第Ⅰ期のような時期があったり、ルール 1 やルール 2 が適用されたりしたこの 30 年間に、合格・採用の確率の男女差はどのようなものであったのだろうか。

（4） オッズ比からみる合格・採用におけるジェンダー

ここでは、合格や採用の起こりやすさの男女差について、オッズ比（odds ratio, OR）を用いて検討する。オッズ比は、第 1 群である事象が起こる確率を p 、第 2 群である事象が起こる確率を q としたとき、以下の式で表され、第 1 群と第 2 群で事象の起こりやすさが同じなら 1、第 1 群でより事象が起こりやすければ 1 より大きい値を、第 2 群でより起こりやすければ 1 より小さい 0 以上の値をとる。

$$OR = \frac{p/(1-p)}{q/(1-q)}$$

図 6 国家公務員試験（大卒幹部候補）の各段階におけるオッズ比

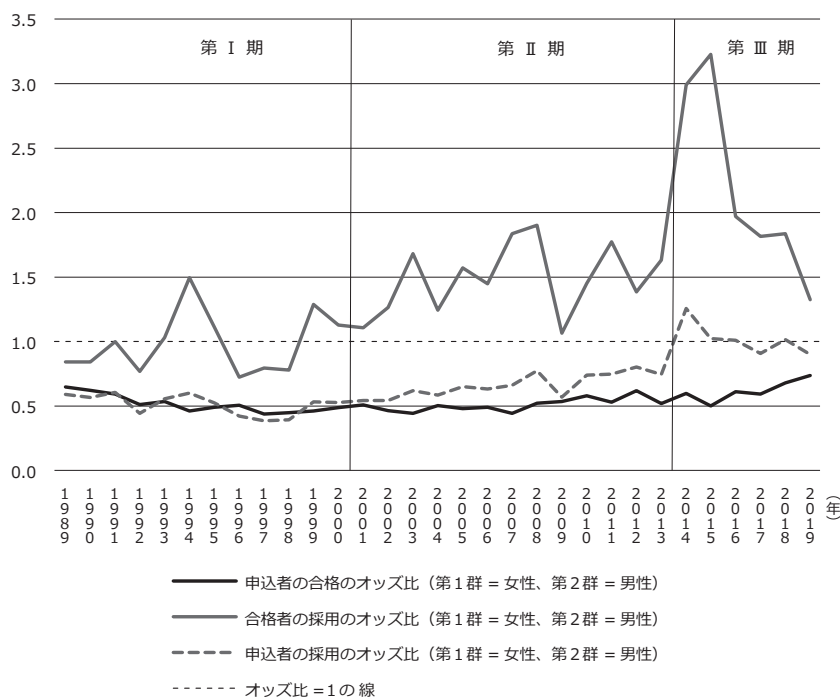


図7 国家公務員試験（Ⅱ種・大卒一般職）の各段階におけるオッズ比

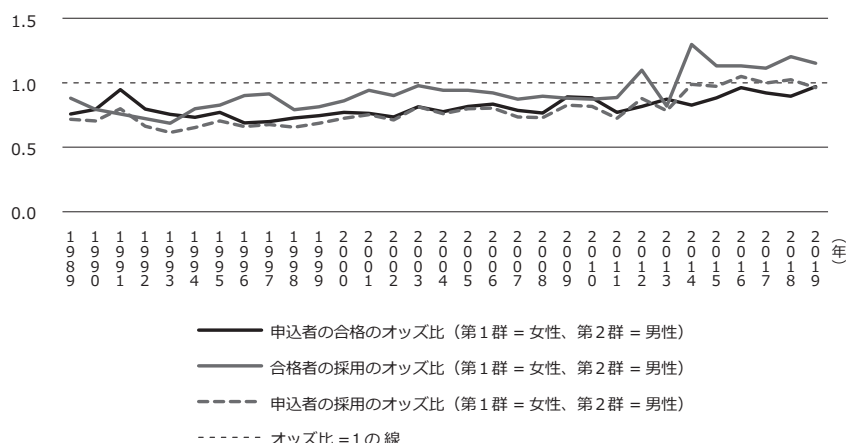


表1 国家公務員試験の各段階のオッズ比の期間平均値

		大卒幹部候補			大卒Ⅱ種・一般職		
		申込者の合格	合格者の採用	申込者の採用	申込者の合格	合格者の採用	申込者の採用
全期間	1989～2019	0.53	1.43	0.67	0.81	0.93	0.79
第Ⅰ期	1989～2001	0.52	0.99	0.51	0.76	0.82	0.69
第Ⅱ期	2002～2013	0.51	1.52	0.67	0.81	0.92	0.78
第Ⅲ期	2014～2019	0.62	2.19	1.02	0.91	1.17	1.00

出典：図6、図7、表1とも『公務員白書』各年度掲載情報より著者算出・作成。

前頁図6は、国家公務員試験（大卒幹部候補）の各段階のオッズ比の推移を示したものである。比較のために通称「ノンキャリア」と呼ばれる国家Ⅱ種・大卒一般職の同様のグラフを示し（図7）、さらに、オッズ比の期間平均値を算出した（表1）。

①申込者の合格のオッズ比の検討

図6が示すように、申込者の合格のオッズ比（濃色の実線で表示）に時期による差は少ない。第Ⅰ期初頭の3年間は0.6程度、その後は0.4～0.5程度の時期が2009年まで、つまり第Ⅱ期の半ばすぎまで続く。その後2010年から2016年（第Ⅲ期の前半3年間）は0.5と0.6が交互に続き、2017年に前年と同じく0.6、その後2年は0.7である。

このように試験合格オッズの男女差が大きく、しかも長期間続いているのは驚きだ。幹部候補の国家公務員試験合格に必要な学力水準については、予備校、模擬試験、問題集、受験経験者などを通じ、男女関係なくある程度は知ることができる。「人物試験」の合格水準はわかりにくい、それは受験する男女双方にとってそうである。それなのに申込者の試験合格のオッズ比は、長きにわたり0.5～0.6だった。「試験プロセスは性差別的ではない」と前提するなら、「男性であれば受験しないような試験学力等に劣る女性たちが、毎年大量に幹部候補試験を受けている」ということで

しか説明がつかない現象だ。試験に落ちると予想しつつも出願する「記念受験」が女性に特に多い、学力等の面で女性は男性より自分を過大評価する傾向が強い、試験当日の大失敗は女性に偏って起こりがち等、まだ検証されていない仮説を使い説明を試みるにしても、そもそもそのようなことがこれほど長期にわたって起こり続けるものだろうか。ちなみにノンキャリア試験では、図7に示されているように、申込者の合格のオッズ比（実線で表示）の平均は第Ⅰ・Ⅱ期は約0.8、第Ⅲ期は約0.9で、やはり女性の合格確率のほうが低いものの、幹部候補の試験ほど合格確率の男女差は極端ではない。幹部候補の国家公務員試験において、およそ説明しがたい、不公平にもみえる現象が長期間にわたり継続していることは、大きな問題である。

②合格者の採用のオッズ比の検討

ふたたび図6に戻り、合格者の採用のオッズ比（淡色の実線で表示）をみてみよう。幹部候補の試験では第Ⅰ期からオッズ比が1.0を超えることも散見され、第Ⅰ期全体のオッズ比平均は約1.0（表1）、合格者の採用確率に男女差はない。第Ⅱ期には男性より女性のほうが合格者の採用確率が高い傾向が確定し、オッズ比平均は約1.5（表1）、第Ⅲ期にはさらにその傾向が強まり、オッズ比平均は約2.2である（表1）。女性は男性に比べ試験に合格する確率はずっと低いが、第Ⅱ期以降は、ひとたび試験を突破すれば、女性は男性よりもずっと採用されやすい。なぜこんなことが起こるのか。幹部候補試験では男性に対する性差別が起こっているのか。

そうとも言えない。合格者の採用は、合格者・府省の双方の意向が合致しないと発生しないイベントである。府省が男女同じ基準で内定者を決定しても、男性が内定辞退をする確率がより高いなら、結果的に男性合格者の採用確率は低くなり、女性を第1群とする合格者の採用のオッズ比は1より大きくなる。そして、優秀な若者に提供される国家公務員以外の就職機会や、優秀な若者における国家公務員志望度に男女差があれば、幹部候補の国家公務員という進路の「本命度」には男女差が生じるので、合格者が府省からの採用オファーを受け入れる確率に男女差を生むだろう。

ここで参考までに、東京都職員採用試験（大卒幹部候補、Ⅰ類B採用試験行政一般方式）についてみてみよう（次頁図8）。1次試験受験者の合格のオッズ比（淡色の実線で表示）はほぼ0.9から1.0の範囲内で合格確率に男女差はあまりないが、2次試験や3次試験（選抜の段階数が途中で変更された）では、受験者の合格のオッズ比（濃色および淡色の破線で表示）は2.0を超える大きな値となっている。1次選抜後の段階での合格確率の男女差が大きいのは、幹部候補の国家公務員試験と同じである。

ただし人事院と異なり、東京都は各段階の試験の不受験者数を公表している。そこで、不受験者のオッズ比を算出したところ、次頁図9の通りであった。1次試験合格者の2次試験不受験のオッズ比（実線で表示）や2次試験合格者の3次試験不受験のオッズ比（破線で表示）は、おおむね1より小さく、男性合格者のほうが女性合格者よりも途中で受験をやめてしまう確率が高いことがわかる。「受験者は自らの利益の最大化をはかる」と考えるなら、1次試験合格後に受験をやめるのは、東京都職員より望ましい進路を選んだ人である。したがって、東京都職員採用試験の不受験オッズ比は、よりよい進路を選べる「高く評価されがちな人」は公務員試験から途中離脱しがちだが、それは男性の「高く評価されがちな人」で特に起こりがち、ということを示していると解釈で

図8 東京都職員採用試験（大卒幹部候補）の各段階におけるオッズ比

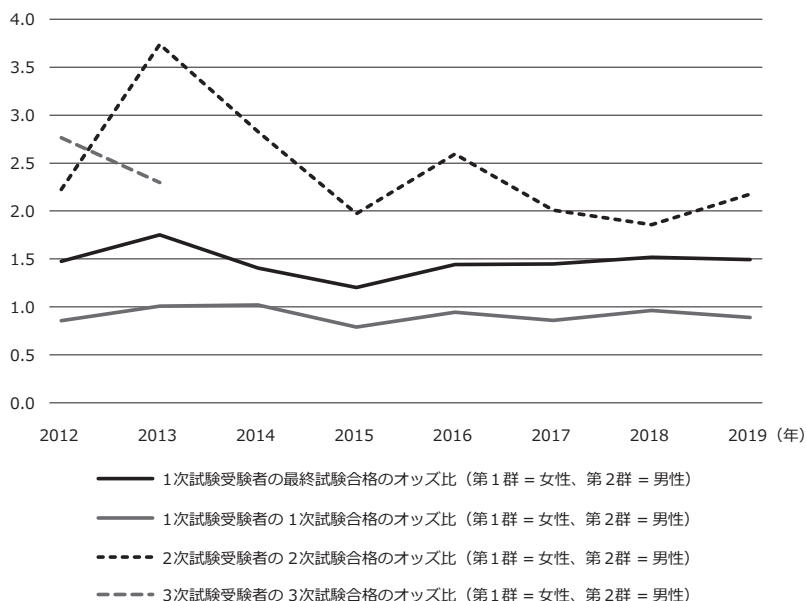
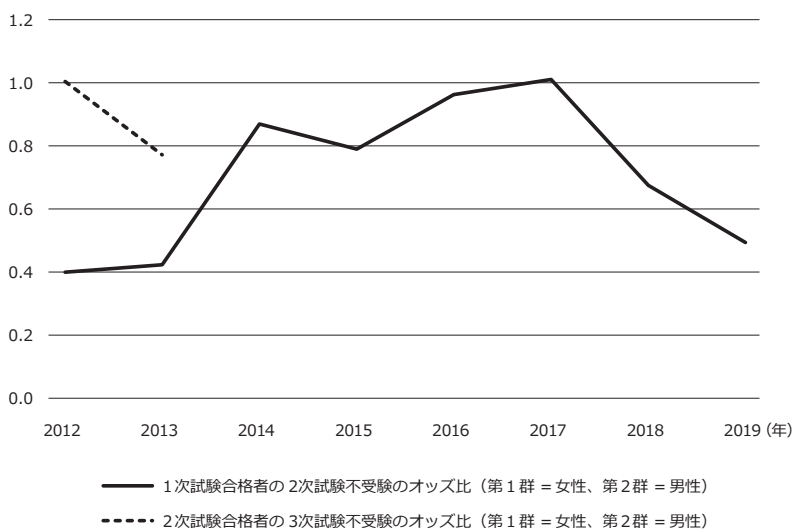


図9 東京都職員採用試験（大卒幹部候補）の不受験のオッズ比



出典：図8、9とも東京都「試験選考実施状況」各年度版掲載情報より著者算出・作成。

きる。そうであれば、男性差別がなくても、「1次選抜後の段階の合格・採用確率が、女性は男性よりかなり高い」という状態は十分発生しうるわけである。

また、同評価の候補者が男女で競合する場合には女性を優先するなど、府省での採用においてなんらかのポジティブ・アクションが行われ、結果的に、女性の合格者は男性合格者よりも採用され

やすかった可能性も考えられる。1997年改正均等法からポジティブ・アクションを行うことが可能になった。幹部候補の国家公務員の場合、採用者女性比率はまだ40%以下なので、ジェンダー平等を目的とするポジティブ・アクションを行っても全く問題はない。

③申込者の採用のオッズ比の検討

みたび図6に戻り、最後に申込者の採用のオッズ比（破線で表示）をみってみる。幹部候補試験の第Ⅰ期は、申込者が合格するオッズ比同様、0.5程度の値が続く。第Ⅱ期が始まる2002年からゆるやかに上昇が始まり、この期間のオッズ比平均は0.7弱となる。第Ⅲ期開始の2014年にオッズ比が1.3と急上昇した後は、各年のオッズ比は1.0または0.9のどちらかの値だけとなる。表1にある通り、第Ⅲ期のオッズ比の平均は1.0で、これは第Ⅲ期のノンキャリア試験におけるオッズ比の平均とほぼ同じである。2節（3）で述べたように、採用者の性比はその背後にルールが存在を感じさせるような値を示すのだが、それを反映し、申込者の採用のオッズ比も、各年とも男女別にあらかじめ採用人数を決めていたかのような数値を示している。

2015年の厚生労働省「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」は、「男女別の採用予定人数を設定し、これを明示して、募集すること。又は、設定した人数に従って採用すること」を、募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先していると認められる例の一つとする（厚生労働省2015：2-3）。それゆえ、幹部候補の国家公務員の採用選考が性別にとらわれない公正なものであれば、採用ルールは、「性別にかかわらず試験得点順に人事院面接に進む人を選抜し、その後の人事院面接でも性別にかかわらず評価の高い順に試験合格者名簿掲載者を決め、各省庁でも性別にかかわらずそれぞれ評価の高い順に採用者を決定する」であるはずだ（「ルール3」と名付ける）。だが、このルール3のみに基づく採用が行われているなら、採用者の性比や、申込者の採用のオッズ比のグラフがどのように人為的な形になるのは不自然である。試験合格者への採用オファーが受け入れられるかどうかは、府省側にはコントロールできない事柄だからだ。したがって、実際に用いられてきた採用ルールとはルール3ではない、ということが強く示唆される。

もちろん、ルール3ではないルールに基づいていれば、即、性差別ということではない。幹部候補の国家公務員には圧倒的に男性が多いわけだから、第Ⅱ期以降、幹部候補の国家公務員採用において、女性へのポジティブ・アクションが行われている可能性はもちろんある。もしかしたら、それがルール1やルール2としてグラフに表れているのかもしれない。そこで問題になるのは、ルール3ではなくルール1やルール2に基づいて採用を行った場合、それは本当にポジティブ・アクションの名に値するような効果を生んでいたのかということである。また、ある時期にはそのような効果があったとしても、時間の経過とともに実際には優秀な女性の採用を阻む「ガラスの天井」として機能してはいないか、ということも懸念される。

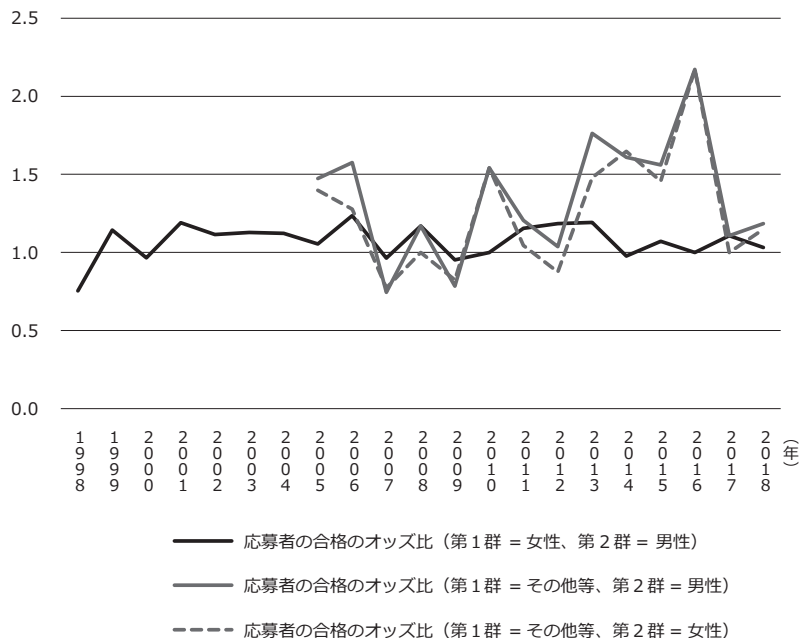
3 公務員の採用選考における性別欄削除とジェンダー統計の意義

前節では、男女別集計された統計を用いることで、幹部候補の国家公務員試験の運用が、ジェン

ダー平等の面で問題を抱えている可能性を可視化した。このような問題は地方公務員試験においても生じている可能性があるため、同様の方法を用いて試験における性差別がないかどうか検討することは大きな意義がある。しかし実際には、多くの自治体において、そのような検証が不可能になる事態が、今まさに進行している。「性的少数者への配慮」として、自治体の職員採用の書式から性別欄が削除され、申込者に関する性別情報が得られなくなることが起こっているのだ。前節でオッズ比を計算した東京都もその例外ではなく、2019年の「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」に基づくトランスジェンダー受験者への配慮として、2020年から都職員採用試験・選考の申込における性別記載は廃止された。それにより、本稿で行ったような分析は今後不可能となった。

たしかに、「性別欄がないほうが応募しやすい」と感じる性的少数者はいるのだろう。しかし、採用選考のなかで差別的に扱われては、応募しやすく感じることや応募できたことの意義は、大きく削がれてしまうのではないか。性別欄がなくても、トランスジェンダーが女性とみなされて女性差別を受ける、あるいはトランスジェンダーだとみなされてトランスジェンダー差別を受ける、ということは起こり得るからだ。では、どうすればトランスジェンダーが採用選考において差別されることを防げるのか。

図 10 イギリス国家公務員試験（幹部候補）Fast Stream の合格のオッズ比



出典：Civil Service Human Resources (2018) 掲載情報より著者算出・作成。

その答えは、「ジェンダー統計の活用による監視」である。図 10 は、イギリスにおける幹部候補の国家公務員試験 Fast Stream における応募者の合格のオッズ比である。Gender Recognition Act 施行の 2005 年以降、性別集計では 3 つのカテゴリ（女性、男性、その他等。その他等は、わから

ない、答えたくない、無回答を含む）が使われている。性別のこの3カテゴリの中では、トランスジェンダーが含まれる割合が最も高いのは「その他等」と思われるので、「その他等」に対する差別がないかどうか検討してみよう。オッズ比をみると、「その他等」に関する値（淡色の実線や破線で表示）はおおむね1以上である。つまり、「その他等」の人々の合格確率は、全般的には女性や男性の合格確率よりも高いことがわかった。それでは、性別がわかる統計はもう必要ないだろうか。もちろん違う。図10からは、2007年と2009年に「その他等」関連のオッズ比が1を割り込み、他集団より「その他等」の合格確率が低かったことや、しかし両年とも翌年の数値は1以上に戻ったことが確認できる。このように、序列的關係における劣位集団でイベント発生確率に問題がないか、監視できること自体に意味があるのだ。さらに、より詳細に採用選考の各段階で性別集計をすれば、劣位集団のイベント発生確率が他より小さくなったのは採用選考のどの段階で、なぜイベント発生確率に他集団と格差が生じたのかなどを分析することも可能になる。このように適切な現状把握は、差別を可視化し状況を改善するためには欠かせないものだ。

たしかに、「マイノリティの人権保障や年齢・性差別の禁止が厳格なアメリカやEU諸国では、（引用者注：エントリーシートなどに）人種、年齢、性別の記載欄がないのが通常」（名古屋2019：43-44）ではある。だが、性差別を規制する法律の実効性が弱く、性差別是正のための強力な仕組みを持たず、就職活動者に対するハラスメント防止ですら企業の措置義務ではないのが、残念ながら日本の現状だ。だからこそ、申込段階で性別情報を収集し、性差別やトランスジェンダー差別の有無という観点から採用選考プロセスを監視することが非常に重要なのである。申込書類から性別欄を削除してしまえば、差別の存在の立証すらできなくなってしまう。ジェンダー統計という差別に抵抗するための重要なツールが、失われてしまうのだ。

にもかかわらず、「トランスジェンダーへの配慮」として性別欄を削除する自治体が増えているのはなぜか。毎日新聞の取材に対し、行政学者の稲継裕昭は以下のように述べている。「時代の流れから、性別欄をなくす動きは今後も広まるだろう。私が大阪市職員だった経験を踏まえても、応募段階の男女比の統計はなくても管理上、全く問題ない。LGBTへの配慮と統計のどちらを優先するか、『利益衡量』の判断が自治体によって分かれるかもしれない」（毎日新聞2018）。つまり、採用申込における性別欄削除は、応募段階の男女比の統計を「行政が管理のためだけに用いるもの」とみなす人々が、「LGBTへの配慮と統計の『利益衡量』」をした結果なのだ。換言するなら、この事態を生んでいるのは、自治体やこの運動の担い手における、ジェンダー統計の意義に関する無知、公務員の採用選考における性差別への無関心、自治体が作成する統計を公共財と捉える視点の欠如である。

トランスジェンダーの人々が経験している生きづらさを、社会の側の取組によって減らしてゆくことはもちろん必要だ。だがそのためにすべきことは、手軽にできる「配慮」によって問題を不可視化することではない。ジェンダー統計を活用して差別を監視しつつ、性差別・トランスジェンダー差別の解消のための本質的な取組（差別の禁止、機微な情報の取扱いに関するルールの徹底、就職活動者へのハラスメント禁止など）を、地道に着実にすすめてゆくことではないだろうか。

4 結 論

本稿での分析検討を通じ、採用選考における性別情報取得とそれを活用したジェンダー統計が、ジェンダーに関わる平等や差別の検証に大いに寄与することが明らかになった。

具体的には、幹部候補の国家公務員試験において、受験申込者の合格確率の男女格差が非常に大きい状態が長期間続いてきたことや、一定のルールのもと、あらかじめ男女別の採用人数を決めて採用を行っているように見えるという事実が可視化された。このような事実は、「試験プロセスは性差別的でない」という前提に、疑義をさしはさむものである。さらに、イギリスの幹部候補の国家公務員採用試験のジェンダー統計を用いて、採用選考における性別情報の取得によりはじめて可能となるジェンダー統計が、トランスジェンダー差別を可視化し監視するツールともなることが示された。

国家公務員の採用選考の公平性が疑われれば、行政に対する人々の信頼が損なわれる。だからこそ、幹部候補の国家公務員試験が公正に行われていることを示すために、人事院は過去および現在の大卒幹部候補の採用プロセスについて、データを用いて検証を行い、結果を公表すべきだろう。たとえば、筆記試験に関しては、男女別の合格最低点と男女別の合格者の平均得点を公表する必要があるのではないか。また、人物試験における試験の公正性についても、点検のうえ結果を公表し、社会からの信頼を得るよう努めるべきであろう。評価基準が直接的・間接的に性差別的でないかの検討や、評価者の無意識の偏見が評価を歪める可能性（大声で話す男性を「元気がいい」、同様の女性を「周囲が見えていない」と評価するなど）についての注意喚起、評価者の性別構成が評価に与える影響についての分析なども必要となってくるだろう。また、採用に関しては、ルール3ではなくルール1やルール2に基づいて採用を行っているように見えるが、それが本当にポジティブ・アクションの名に値するような効果を生んでいたのか、しっかりと検証し結果を公表することが望ましいのではないか。

差別防止や差別是正の取組が遅れている日本では、ジェンダー統計の活用による監視は、差別に抵抗するための非常に重要なツールである。性別の尋ね方や性別欄の選択肢の設け方などに新たな工夫が求められはするだろうが、公務員の採用選考プロセスにおいては今後も性別情報の収集を続け、当該プロセスにおける性差別やトランスジェンダー差別の監視のために、ジェンダー統計を活用してゆくべきと考える。

（むらお・ゆみこ 東洋大学社会学部准教授）

【参考文献】

- Civil Service Human Resources (2018) "Civil Service Fast Stream: Annual Report 2017 and 2018" .
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/767789/Civil_Service_Fast_Stream_Annual_Report_2017_-_2018.pdf.
- 人事院 (2000) 「女性国家公務員の採用・在職等の状況——公務のジェンダー分析」『平成 12 年度年次報告書』https://www.jinji.go.jp/hakusho/h12/jine200201_2_005.html
- 人事院 (2001) 「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」<http://www.gender.go.jp/kaigi/>

senmon/kujou/houkoku/pdf/hku02s221.pdf

人事院（2011）「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」https://www.soumu.go.jp/main_content/000175453.pdf

人事院、『公務員白書』各年度版 <https://www.jinji.go.jp/hakusho/index.html>

閣議決定（2014a）『日本再興戦略』改訂 2014——未来への挑戦」<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/honbunJP.pdf>

閣議決定（2014b）「採用昇任等基本方針」<https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinikyoku/files/000094910.pdf>

菊地敦子（2013）「女性国家公務員の採用・登用の拡大施策」『試験と研修』13号，36-39頁

厚生労働省（2015）「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し，事業主が適切に対処するための指針」<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukin-toujidoukateikyoku/0000209450.pdf>

神代和欣（2013）「行革・退職給付の削減は公務員の質を低下させないか」『試験と研修』14号，2-9頁

毎日新聞（2018）「受験申込書の性別欄削除 全国の自治体に広がる」2018年5月12日

名古屋道功（2019）「LGBTの人権保障と労働法」三成美保編著『LGBTIの雇用と労働』晃洋書房，27-57頁

首相官邸（2014）「世界経済フォーラム年次会議冒頭演説——新しい日本から，新しいビジョン」https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/8833367/www.kantei.go.jp/jp/96_abe/statement/2014/0122speech.html

東京都，「試験選考実施状況」各年度版 <https://www.saiyou2.metro.tokyo.lg.jp/pc/selection/past/>

上記 URL はすべて 2021 年 8 月 29 日に接続確認を行った。