

女性国家公務員の採用・登用等の促進

(現状と取組)

平成14年4月11日

人 事 院

資料目次

資料 1	女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針（概要）	1
資料 2	各府省の「女性職員の採用・登用拡大計画」の内容	2
資料 3	職業生活と家庭生活の両立支援策の拡充状況	4
資料 4	役職段階別の女性割合（行政職（一））	5
資料 5	平成12年度府省別・職務の級別在職状況（行政職（一）・指定職）	6
資料 6	I・II・III種試験の申込者・合格者・採用者に占める女性の割合の推移	7
資料 7	女性に対する受験制限の解除及び合格者の状況	8
資料 8	育児休業新規取得者数の推移	9
資料 9	公務における介護休暇の取得状況	10
資料 10	女性職員研修の実施状況（平成13年度）	11
資料 11	女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する意識調査の結果概要	12
(参考)	I種女性向けパンフレット	

資料1 「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」(概要)

〔平成13年5月21日〕
〔人企-352事務総長通知〕

1 基本的な考え方

- ・ 政策決定過程への参画の推進は、男女共同参画社会の実現の基盤をなすものであり、国は女性国家公務員の採用・登用の拡大に率先して取り組む必要。
- ・ 本指針は、各府省が、「積極的改善措置」により女性国家公務員の採用・登用の拡大を図り、男女間の格差を計画的に解消していくことを目指して策定。

2 現状の把握及び分析

- ・ 各府省は、女性職員の採用・登用状況を把握し、現状分析を行う。

3 採用の拡大

- ・ 各府省は、採用の拡大について、採用試験の合格者に占める女性の割合にも留意して目標を設定し、目標達成に向けての具体的取組を定める。
- ・ 各府省は、採用時の配置について、男女で偏りがないよう配慮。

4 登用の拡大

- ・ 各府省は、研修の対象となりうる職員に占める女性職員の割合にも留意して、業務研修、登用に資する研修等へ意欲と能力のある女性職員を積極的に参加させる。
- ・ 各府省は、女性職員の意識の啓発、能力向上のための研修の実施に努める。
- ・ 各府省は、職員の意欲と能力の把握に努めつつ、職員への職務経験の付与について、男女で偏りがないよう配慮。
- ・ 各府省は、登用の拡大について、昇任・昇格前の在職者に占める女性職員の割合にも留意して目標を設定し、目標達成に向けての具体的取組を定める。

5 勤務環境の整備等

- ・ 各府省は、男女共同参画の実現に向けての意識啓発のための研修等の実施に努める。
- ・ 人事院は、育児休業制度の拡充等職業生活と家庭生活の両立のための必要な支援策及び休業等における代替要員の確保策等の推進に努め、各府省も、勤務環境の整備、支援策の整備に努める。
- ・ 各府省は、官署を異にする異動を命ずる場合において、子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる職員がいるときは、その状況に配慮。

6 計画の策定及び推進体制

- ・ 各府省は、「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定。計画は、2005年度までの目標、目標達成に向けての具体的取組等を定める。
- ・ 各府省は、「女性職員の採用・登用拡大担当者」を設置。
- ・ 人事院は、女性職員の採用・登用に関し、差別的取扱い等に関する苦情相談に応ずる。
- ・ 女性職員の採用・登用の状況、計画の進捗状況に関する情報交換等の場として、推進会議を定期的に開催。
- ・ 人事院は、計画、計画の進捗状況等について、定期的に把握し、公表。
- ・ 本指針は、各府省における進捗状況等を踏まえ、必要な見直しを行う。

資料2 各府省の「女性職員の採用・登用拡大計画」の内容

1. 採用の拡大（括弧内の数字は機関数。以下同じ）

（計画は全府省（31機関）及び全ての特定独立行政法人（52機関）において策定）

(1) 目標設定

目標設定の対象は、試験採用者が中心であり、「Ⅰ種・Ⅱ種・Ⅲ種別」、「試験採用者全体」等となっている。主な目標は次のとおり。

- ・ 増加(拡大)に努める。(9)
- ・ 〇%を上回るよう努める。(6)
- ・ 過去5年間(3年間)の通算(平均)割合を上回るよう努める。(6)
- ・ 合格者に占める女性の割合を上回る(程度となる)よう努める。(5)

(2) 具体的な取組例

- ・ 女性を対象とした特別な募集活動の強化。(募集パンフレット等に女性を積極的に取り上げる、業務説明会等に女性職員を積極的に派遣する等) (29)
- ・ 採用時の配置について男女で偏りがないよう配慮。(22)
- ・ 採用面接官(人事担当者)の意識の啓発(向上)。(15)

《特徴的な取組例》

- ・ 女性の新規採用者の割合が増えない組織・職種については、女性の新規採用者を採用できない理由を明確にし、採用するポストを見直すなどの改善を図る。

2. 登用の拡大

(1) 目標設定

目標設定の対象は、「昇任・昇格者」、「役職者」、「係長クラス（4～6級）」「本省課長補佐クラス～（7、8、9級(以上)）」等となっている。主な目標は次のとおり。

- ・ 増加(拡大)に努める。(14)
- ・ 登用に努める。(8)
- ・ 〇%に(現在より〇%)増加させるよう努める。(5)

(2) 具体的な取組例

- ・ 職務経験の付与について、男女で偏りがないうよう配慮。(登用に結びつく幅広い職務経験の機会の付与、他府省出向の機会の付与等) (29)
 - ・ 業務研修・登用に資する研修に積極的に参加させる。(23)
 - ・ 女性職員の意識啓発・能力向上のための研修を実施、積極的に参加させる。(17)
- 《特徴的な取組例》
- ・ 仕事と家庭の両立を図りながら職務経験を重ねられるよう、職員のライフサイクルに対応した登用ルート(スタッフポストの活用等)の多様化及びそれを活用した効果的な配置に努める。

3. 勤務環境の整備

各府省とも、女性職員の採用・登用の拡大を推進するため、勤務環境の整備に積極的に取り組むこととしている。主な具体的取組例は次のとおり。

- ・ 職員の意識啓発のための研修の実施、各種機会を捉えての意識啓発。(27)
 - ・ 職業生活と家庭生活の両立支援のための制度を利用しやすい環境の整備。(育児休業取得職員の代替要員の確保等) (26)
 - ・ 超過勤務の縮減。(24)
- 《特徴的な取組例》
- ・ 「女性の声を反映させる会」を開催し、女性職員がより勤務しやすい環境の整備について女性職員の意見を聴取し、出された意見は「男女共同参画推進会議」(本部長：副大臣)に報告する。

4. 推進体制

推進体制としては、ほとんどの府省が、官房人事担当課長を「女性職員の採用・登用拡大担当者」(以下「担当者」という。)として設置することとしており、中には、複数の「担当者」を設置する府省、「担当者」に加えて各部局等に推進担当者、補助担当者を設置する府省もある。

《特徴的な取組例》

- ・ 省内の推進会議で把握した状況等を踏まえ、各部局等の長に対して計画の一層の推進を図るための必要な指導及び要請を行うことができるものとする。
- ・ 点検・評価の結果を公表するとともに、省内の男女共同参画推進会議本部(本部長：副大臣)に報告して、同本部による所要の指導、助言を受ける。

以 上

資料3 職業生活と家庭生活の両立支援策の拡充状況

人事院は、男女共同参画社会の実現に向け、職業生活と家庭生活の両立を図り得るような環境整備のため、育児休業制度、介護休暇制度の拡充と子の看護のための休暇を新設した。いずれも平成14年4月1日施行。以下、概要。

○ 育児休業制度

- ・ 育児休業（部分休業）の対象となる子の年齢を3歳未満に引き上げ（改正前：1歳未満）
- ・ 両親が育児休業等により交互に子を養育する場合には再度の育児休業が可能
- ・ 育児休業職員の業務を処理するため、臨時的任用のほか、育児休業の期間を限度とした任期付採用を措置（改正前：臨時的任用のみ）

○ 介護休暇

- ・ 介護休暇の期間を連続する6月の期間内に延長（改正前：最長3月）

○ 育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限

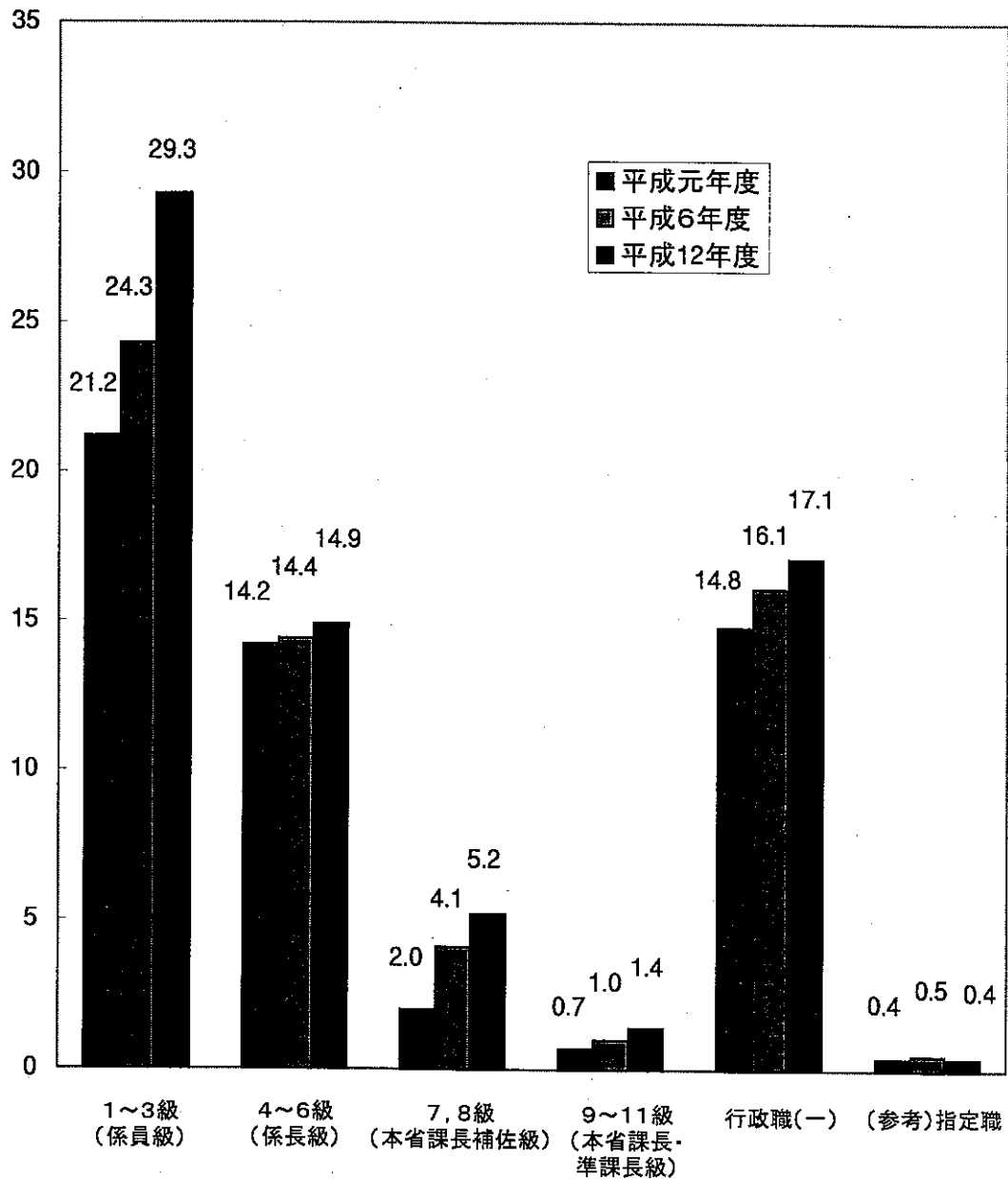
- ・ 育児又は介護を行う職員の超過勤務の上限時間を、月24時間、かつ、年150時間に改正（改正前：年360時間）
- ・ 育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の請求ができない職員の範囲の緩和

○ 子の看護のための休暇の新設

職員が負傷又は病気の小学校就学前の子の看護を行うため勤務しないことが相当と認められる場合、1年に5日の範囲内

資料4 役職段階別の女性割合(行政職(一))

(%)



資料: 人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」

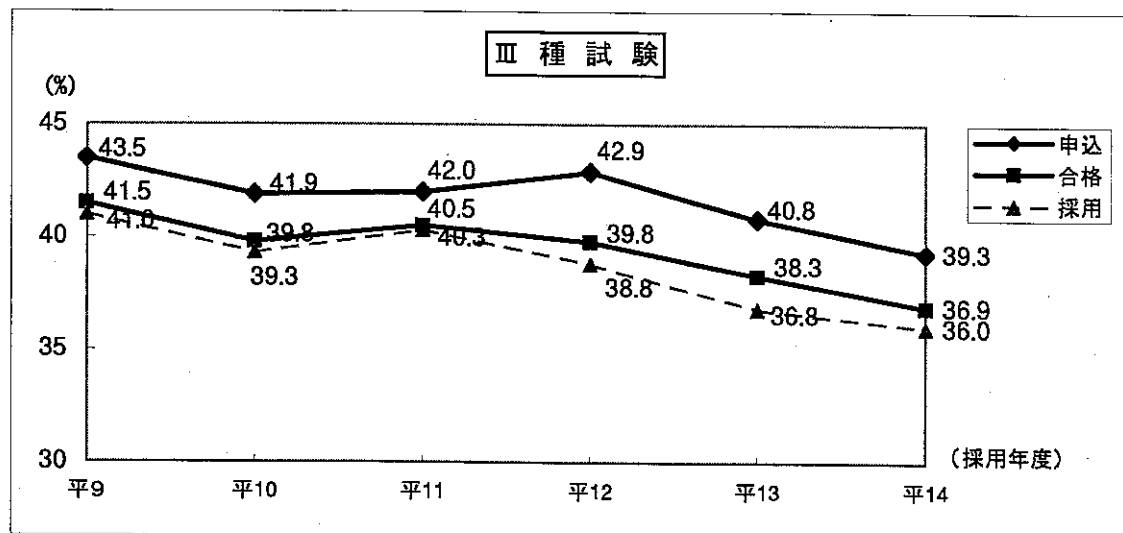
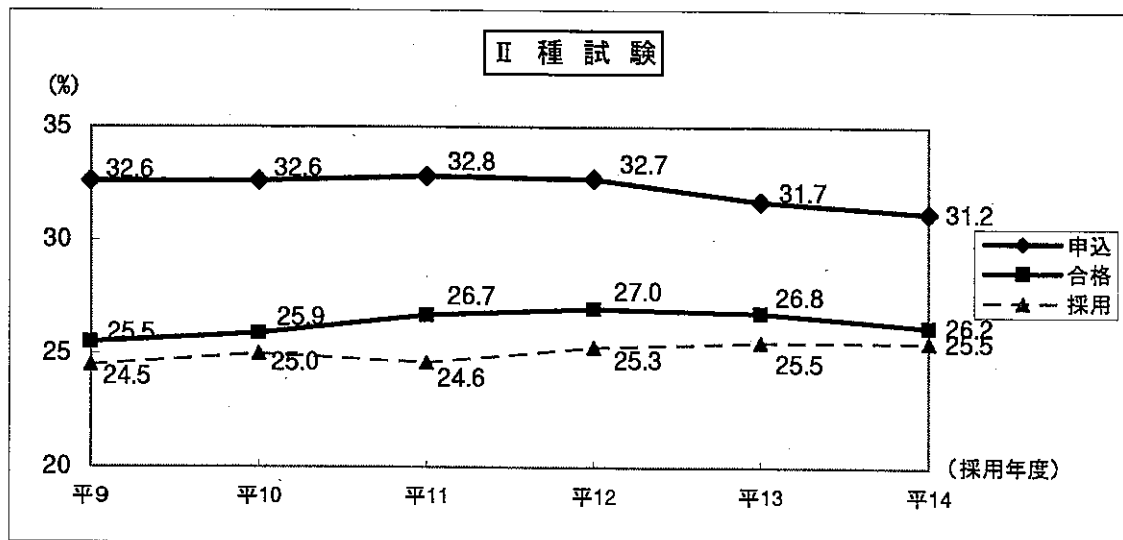
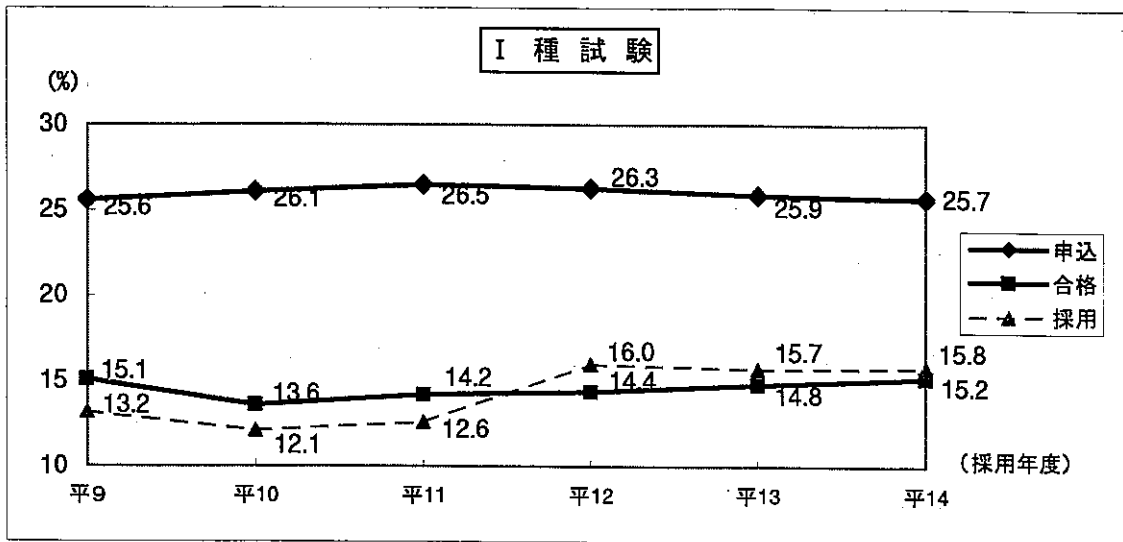
資料5 平成12年度府省別・職務の級別在職状況（行政職（一）・指定職）

	1級			2級			3級			4級			5級			6級			7級			8級			9級			10級			11級			計			指定職		
	総数	女性	%	総数	女性	%	総数	女性	%	総数	女性	%	総数	女性	%	総数	女性	%	総数	女性	%	総数	女性	%	総数	女性	%	総数	女性	%	総数	女性	%	総数	女性	%			
会計検査院	19	16	84.2	106	37	34.9	177	70	39.5	120	46	38.3	83	21	25.3	136	17	12.5	91	7	7.7	282	9	3.2	69	0	0.0	40	0	0.0	39	0	0.0	1,162	223	19.2	19	0	0.0
人事院	12	6	50.0	46	16	34.8	85	25	29.4	38	11	28.9	46	7	15.2	87	22	25.3	79	22	27.8	130	10	7.7	34	2	5.9	35	0	0.0	22	2	9.1	614	123	20.0	18	0	0.0
内閣・内閣府	46	15	32.6	188	52	27.7	347	58	16.7	333	63	18.9	276	39	14.1	380	41	10.8	223	17	7.6	262	8	3.1	104	2	1.9	61	1	1.6	86	1	1.2	2,306	297	12.9	56	1	1.8
内閣法制局	1	1	100.0	5	2	40.0	2	1	50.0	13	6	46.2	1	0	0.0	5	0	0.0	5	0	0.0	2	0	0.0	3	0	0.0	17	0	0.0	5	0	0.0	59	10	16.9	5	0	0.0
宮内庁	43	5	11.6	74	12	16.2	122	23	18.9	140	12	8.6	98	6	6.1	101	1	1.0	36	0	0.0	44	2	4.5	19	0	0.0	8	0	0.0	12	0	0.0	697	61	8.8	8	0	0.0
国家公安委員会	116	30	25.9	863	121	14.0	874	99	11.3	932	91	9.8	447	51	11.4	763	31	4.1	263	1	0.4	331	0	0.0	94	0	0.0	36	0	0.0	45	0	0.0	4,764	424	8.9	56	0	0.0
防衛施設庁	2	1	50.0	10	4	40.0	13	2	15.4	8	1	12.7	16	1	6.3	6	0	0.0	3	0	0.0	18	0	0.0	3	0	0.0	5	0	0.0	3	0	0.0	85	9	10.6	1	0	0.0
金融庁	7	1	14.3	23	3	13.0	102	15	14.7	92	9	9.8	90	7	7.8	124	5	4.0	76	2	2.6	119	1	0.8	41	0	0.0	33	0	0.0	17	0	0.0	724	43	5.9	10	0	0.0
総務省	89	63	70.8	376	175	46.5	994	452	45.5	1,330	583	43.8	735	241	32.8	963	123	12.8	476	10	2.1	547	8	1.5	201	2	1.0	114	3	2.6	114	0	0.0	5,939	1,860	28.0	56	0	0.0
公正取引委員会	35	18	51.4	49	16	32.7	110	20	18.2	72	11	15.3	51	10	19.6	46	4	8.7	54	2	3.7	72	2	2.8	19	1	5.3	16	0	0.0	15	1	6.7	539	85	15.8	10	0	0.0
公害等調整委員会	0	0	—	0	0	—	5	3	60.0	2	0	0.0	3	1	33.3	6	0	0.0	4	0	0.0	3	0	0.0	4	0	0.0	3	0	0.0	3	1	33.3	33	5	15.2	2	0	0.0
郵政事業庁	0	0	—	0	0	—	0	0	—	0	0	—	0	0	—	0	0	—	0	0	—	1	0	0.0	73	1	1.4	41	1	2.4	27	0	0.0	142	2	1.4	20	0	0.0
消防庁	1	0	0.0	7	1	14.3	19	3	15.8	10	2	20.0	14	0	0.0	15	0	0.0	3	0	0.0	6	0	0.0	6	0	0.0	8	0	0.0	3	0	0.0	92	6	6.5	3	0	0.0
法務省	509	232	45.6	1,449	644	44.4	4,171	1,666	39.9	2,492	571	22.9	1,316	186	14.1	3,214	391	12.2	1,982	149	7.5	1,170	32	2.7	201	4	2.0	95	1	1.1	65	0	0.0	16,664	3,876	23.3	24	0	0.0
外務省	335	181	54.0	527	253	48.0	621	198	31.9	299	65	21.7	367	44	12.0	753	74	9.8	537	75	14.0	837	55	6.6	284	8	2.8	205	6	2.9	180	4	2.2	4,945	963	19.5	60	0	0.0
財務省	730	233	31.9	1,720	354	20.6	3,142	629	20.0	1,300	194	14.9	1,070	144	13.5	1,803	140	7.8	1,928	130	6.7	2,214	33	1.5	448	5	1.1	174	1	0.6	149	0	0.0	14,678	1,863	12.7	81	0	0.0
文部科学省	454	172	37.9	3,398	1,292	38.0	9,002	3,312	36.8	11,256	3,265	29.0	7,043	1,034	14.7	4,120	268	6.5	1,631	34	2.1	1,728	25	1.4	527	14	2.7	211	5	2.4	107	5	4.7	39,477	9,426	23.9	764	3	0.4
厚生労働省	1,000	491	49.1	5,823	2,056	35.3	9,437	3,433	36.4	9,881	2,046	20.7	4,318	795	18.4	8,195	1,437	17.5	6,225	867	13.9	2,804	116	4.1	521	18	3.5	191	6	3.1	123	6	4.9	48,518	11,271	23.2	165	3	1.8
農林水産省	562	153	27.2	1,572	427	27.2	2,944	828	28.1	8,110	951	11.7	3,898	271	7.0	4,662	426	9.2	2,983	135	4.5	2,714	28	1.0	400	5	1.5	240	2	0.8	143	1	0.7	28,228	3,030	10.7	67	0	0.0
経済産業省	196	94	48.0	584	296	50.7	966	262	27.1	999	209	20.9	658	88	13.4	1,431	274	19.1	1,082	161	14.9	1,187	109	9.2	260	3	1.2	147	0	0.0	124	2	1.6	7,634	1,408	18.4	88	0	0.0
国土交通省	1,998	402	20.1	4,408	741	16.8	9,496	1,090	11.5	9,542	746	7.8	5,009	581	11.6	8,216	410	5.0	3,986	53	1.3	4,520	18	0.4	804	1	0.1	562	0	0.0	335	0	0.0	48,876	4,042	8.3	136	0	0.0
環境省	16	2	12.5	54	12	22.2	105	19	18.1	87	10	11.5	119	22	18.5	139	4	2.9	88	6	6.8	166	7	4.2	45	0	0.0	34	0	0.0	28	0	0.0	881	82	9.3	16	0	0.0
計	6,171	2,116	34.3	21,282	6,424	30.2	42,734	12,008	28.1	47,054	8,892	18.9	25,658	3,549	13.8	35,165	3,670	10.4	21,755	1,671	7.7	19,157	463	2.4	4,160	67	1.6	2,276	26	1.1	1,645	23	1.4	227,057	38,909	17.1	1,665	7	0.4

資料：平成12年度における一般職の国家公務員の任用状況調査（人事院）

注）平成13年3月31日現在の人数であり、（%）は女性の級ごとの総数に対する割合を示す。

資料6 I・II・III種試験の申込者・合格者・採用者に占める女性の割合の推移



- (注1)申込、合格は前年度に実施された試験に基づく割合
- (注2)採用は I 種は当該年度(旧年度合格者等を含む)の割合
II 種、III 種は前年度に実施された試験に基づく割合
- (注3) I 種 13 年度採用は平成 14 年 1 月 1 日現在の割合(採用)
- (注4) I 種 14 年度採用は平成 14 年 2 月 26 日現在の割合(内定)
II 種、III 種 14 年度採用は平成 14 年 1 月 31 日現在の割合(採用及び内定)

資料7 女性に対する受験制限の解除及び合格者の状況

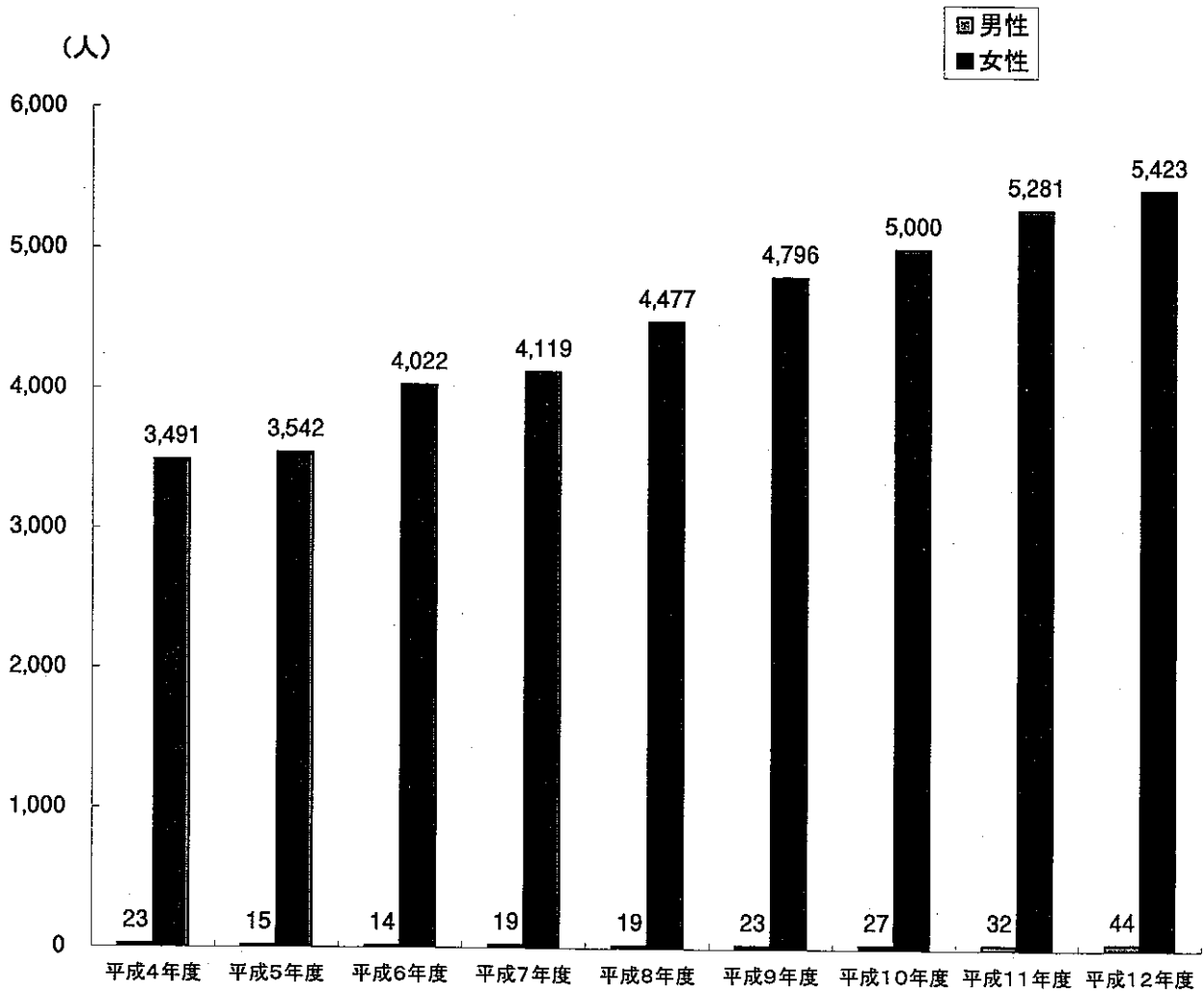
採用試験	受験資格が認められた初年度	初年度の試験の女性の合格者(割合)	平成13年度の試験の女性の合格者(割合)
国家公務員初級(行政事務B)(注1)	昭和51年度	426人(9.4%)	587人(45.4%)
航空管制官	54	6人(19.4%)	18人(40.0%)
航空保安大学校学生	"	2人(1.2%)	41人(28.3%)
気象大学校学生	"	0人(-%)	4人(9.1%)
海上保安大学校学生	"	1人(1.4%)	8人(12.7%)
海上保安学校学生	"	16人(7.4%)	9人(6.3%)
国税専門官	55	32人(2.8%)	163人(23.8%)
皇宮護衛官	"	2人(4.8%)	5人(20.8%)
国家公務員初級(税務)(注2)	56	283人(14.1%)	162人(45.1%)
入国警備官	"	3人(7.5%)	37人(23.9%)
刑務官(注3)	"	54人(5.6%)	146人(18.0%)
国家公務員Ⅲ種(郵政事務B)	平成元年度	259人(8.1%)	65人(27.5%)

(注1) 現在はⅢ種「行政事務」(初級(行政事務A)も含む)区分。

(注2) 現在はⅢ種「税務」区分。

(注3) 刑務官については、女子刑務所の刑務官など女性を充てるべき刑務官の官職を対象とした区分試験を新設。

資料8 育児休業新規取得者数の推移



資料：人事院「平成12年度における一般職の国家公務員の育児休業等実態調査結果」

資料9 公務における介護休暇の取得状況

(人)

調査対象年	総計	男性	女性
平成12年度	216 (100.0%)	47 (21.8%)	169 (78.2%)
平成8年度 (参考)	222 (100.0%)	36 (16.2%)	186 (83.8%)

(人事院職員課調べ)

注：対象職員は一般職のうち非現業の国家公務員

資料10 女性職員研修の実施状況(平成13年度)

平成14年3月12日現在

実施機関	研修名	対象	主な内容	期日	参加者数
本院	女性職員のためのエンパワーメント・セミナー	係長級	論理的思考能力 プレゼンテーション能力	平成14年1月16日(水)～18日(金)	52名
北海道	女性セミナー「キャリアアッププラン」	役職不問 (30歳以上40歳以下)	プレゼンテーション コミュニケーション	平成13年9月18日(火)～20日(木)	32名
東北	「多様な人材を育成するための研修」 (女性のためのダイバーシティ研修)	係長級以上	交渉力、折衝力 コミュニケーション能力	平成14年2月5日(火)・6日(水)	28名
関東	女性職員のためのエンパワーメント・セミナー『女性が活躍する理想の職場を目指して』	係長級	コミュニケーションスキルアップ公開セミナー	平成14年3月12日(火)・13日(水)	31名
中部	いきいきチャレンジセミナー	係長級 (30歳以上45歳未満)	リーダーシップスキル プレゼンテーション	平成13年12月13日(木)・14日(金)	31名 (うち民間3名)
近畿	女性公務員のためのパワーアップセミナー	主任・係長級	プレゼンテーション 男性管理職との討議	平成14年2月26日(火)～28日(木)	30名
中国	女性公務員パワーアップセミナー	主任・係長級 (45歳以下)	自己啓発、折衝力	平成14年1月29日(火)・30日(水)	41名
四国	女性職員キャリアアップ研修	係長級以上	プレゼンテーション、交渉学	平成14年2月25日(月)～27日(水)	35名
九州	女性職員セミナー「キャリアアップ研修」	上級係員	プレゼンテーション リーダーシップ	平成14年1月31日(木)・2月1日(金)	35名
沖縄	女性職員セミナー(女性職員のキャリアアップ研修)	主任・係長級 (30歳以上50歳未満)	リーダーシップ、自己啓発	平成14年2月19日(火)・20日(水)	31名

資料 1 1 女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する意識調査の結果概要

平成13年5月

人 事 院

人事院は、女性国家公務員の採用・登用の拡大に向けた施策を検討するための基礎資料を得ることを目的として、平成13年2月、「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する意識調査」を実施した。

調査結果の概要は次の通りである。

1 調査の概要

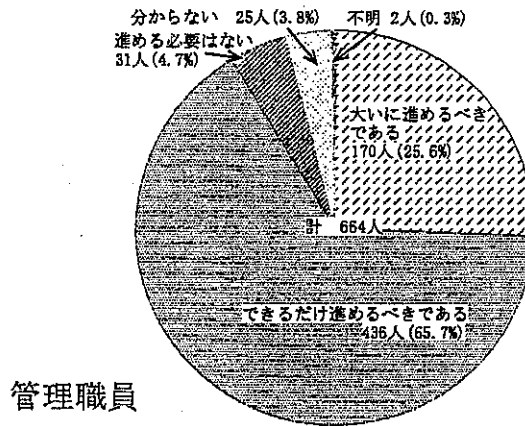
「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する意識調査」は、平成13年2月、管理職員（男女を問わず行政職俸給表（一）6級以上から抽出）約800人、女性職員（行政職俸給表（一）9級以上全員及び8級以下から抽出）約800人、女性退職者（平成11年度中に50歳未満で退職した行政職俸給表（一）の全員）約540人を対象にそれぞれ無記名のアンケート方式で実施した（調査票の回収率は、それぞれ83.9%、74.0%、51.9%）。

2 調査結果

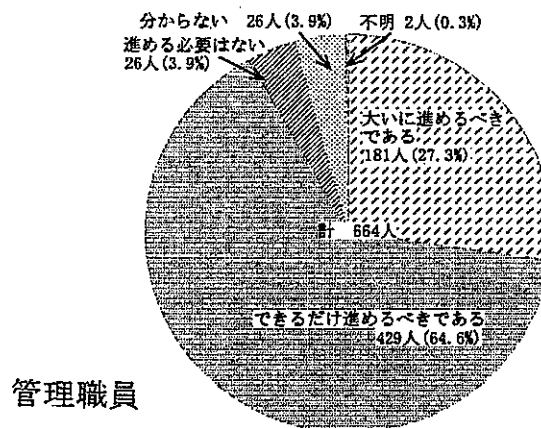
（1）採用・登用の拡大への前向きな姿勢

- ・ 管理職員調査では、女性職員の採用の拡大、登用の拡大に関して、「大いに進めるべきである」、「できるだけ進めるべきである」を合わせると90%を超えており、女性職員の採用・登用の拡大に前向きな姿勢が現れている。（図1）

(図1-1) 女性職員の採用の拡大が課題となっていますが、これについてどう思いますか。



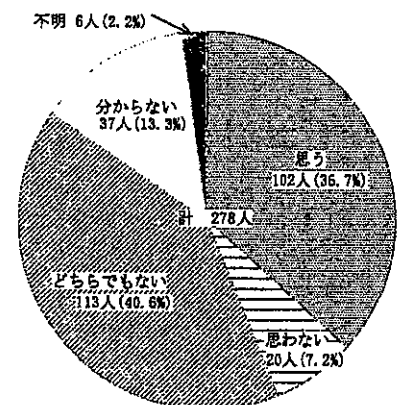
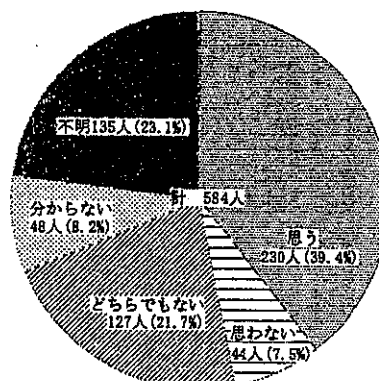
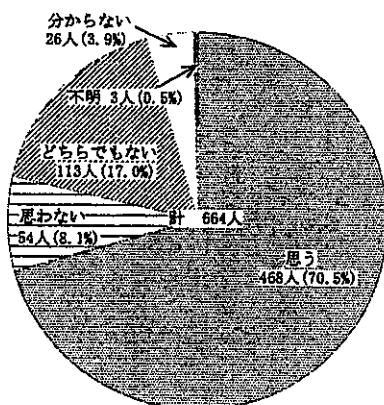
(図1-2) 女性職員の登用の拡大が課題となっていますが、これについてどう思いますか。



(2) 十分活用されていない女性の能力

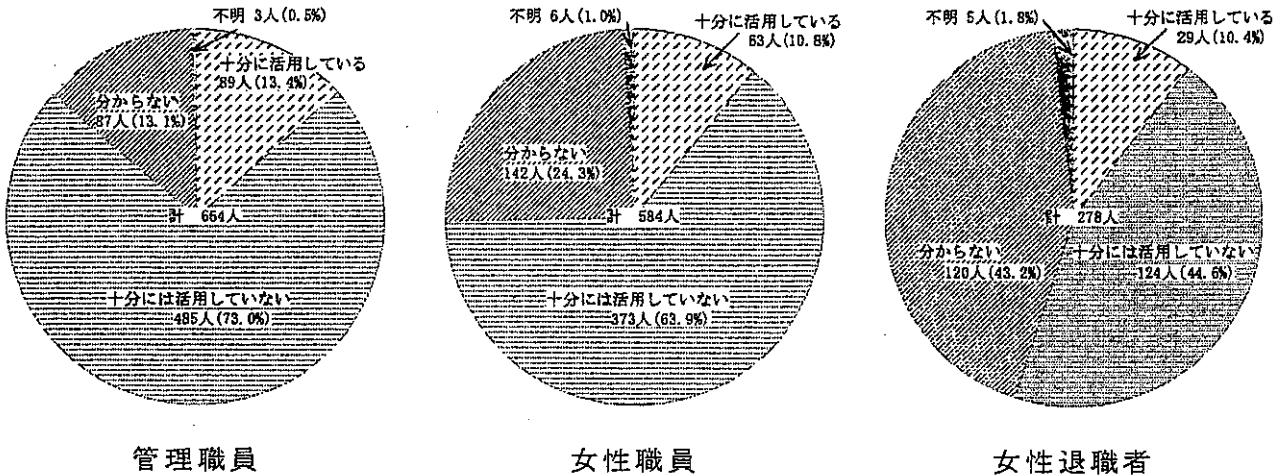
- 公務における女性の働きやすさに関しては、「働きやすいと思う」と回答した者が管理職員調査では70.5%に達しているのに対し、女性職員調査では39.4%、女性退職者調査では36.7%にとどまっている。しかし、「働きやすいと思わない」と回答した者は、いずれの調査においても、10%を下回っている。(図2)

(図2) 公務は女性にとって働きやすい職場だと思いますか。



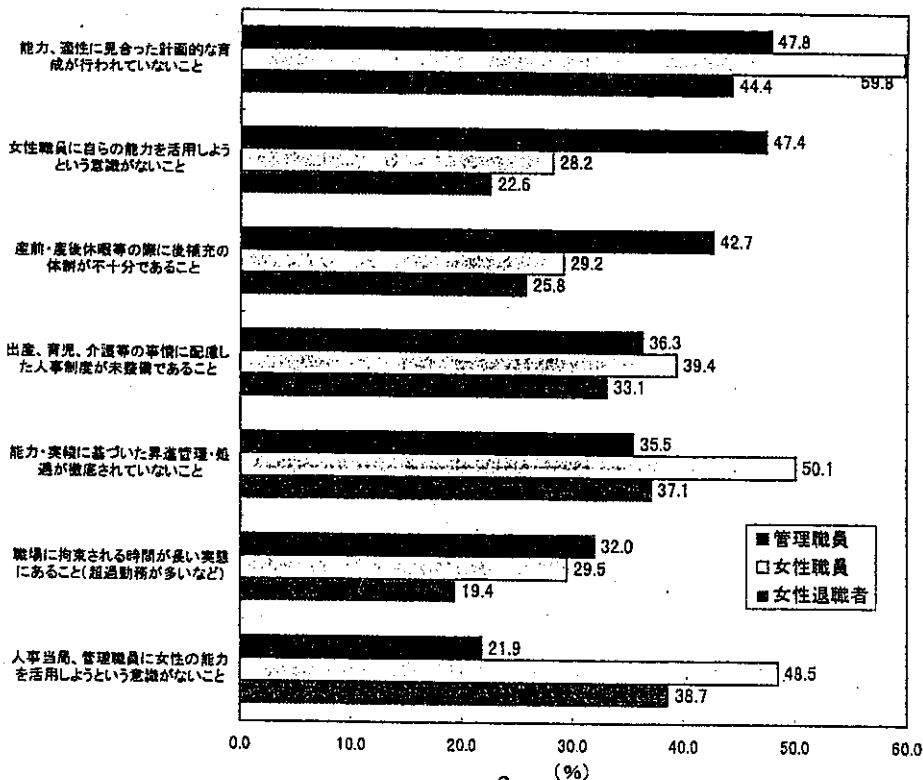
- ・ 女性の能力の活用に関しては、「十分には活用していない」と回答した者が管理職員調査では 73.0 %、女性職員調査では 63.9 %に達しており、「十分に活用している」と回答した者は、いずれの調査においても、10 %台前半にとどまっている。
(図 3)

(図 3) 公務は女性の能力を十分に活用していると思いますか。



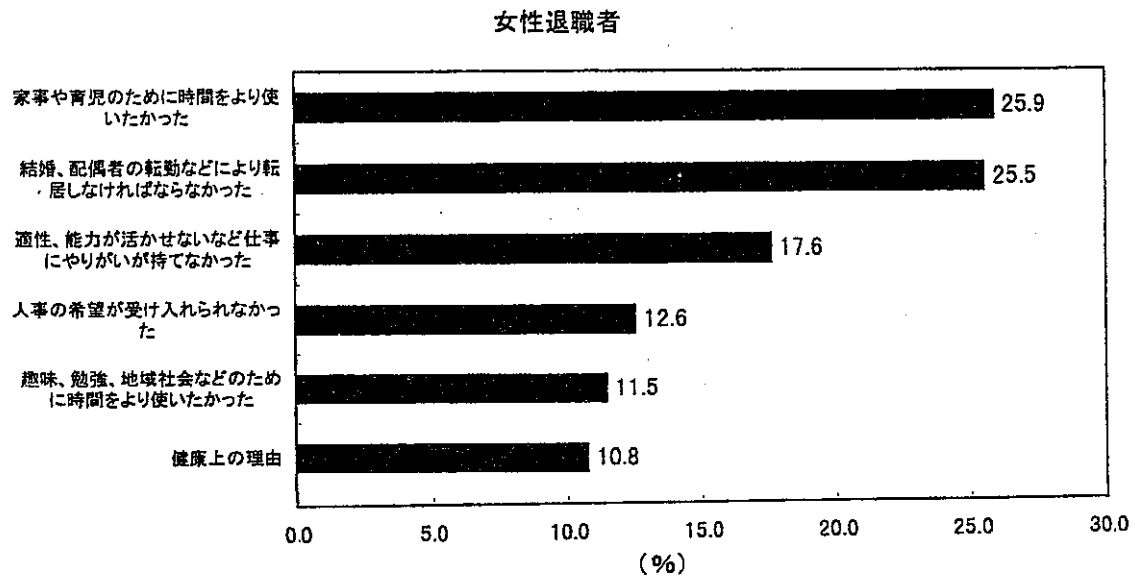
- ・ その原因に関しては、いずれの調査においても、「能力、適性に見合った計画的な育成が行われていない」と回答した者が最も多くなっており、管理職員調査では、「女性職員に自らの能力を活用しようとする意識がない」(47.4 %)、「産前・産後休暇等の際に後補充の体制が不十分である」(42.7 %) が、女性職員調査では、「能力・実績に基づいた昇進管理・処遇が徹底されていない」(50.1 %)、「人事当局、管理職員に女性の能力を活用しようという意識がない」(48.5 %) が続いている。
(図 4)

(図 4) 公務が女性の能力を十分には活用できていない原因は、何だと思えますか。
(複数回答可) (「十分には活用していない」と回答した者のみ)



- 女性退職者が退職に至った理由に関しては、「家事や育児のために時間をより使いたかった」(25.9%)、「結婚、配偶者の転勤などにより転居しなければならなかった」(25.5%)といった個人的事情、家庭の事情を挙げる回答が多い一方で、「適性、能力が活かさないなど仕事にやりがいを持てなかった」(17.6%)、「人事の希望が受け入れられなかった」(12.6%)といった仕事上の不満も挙げられている。(図5)

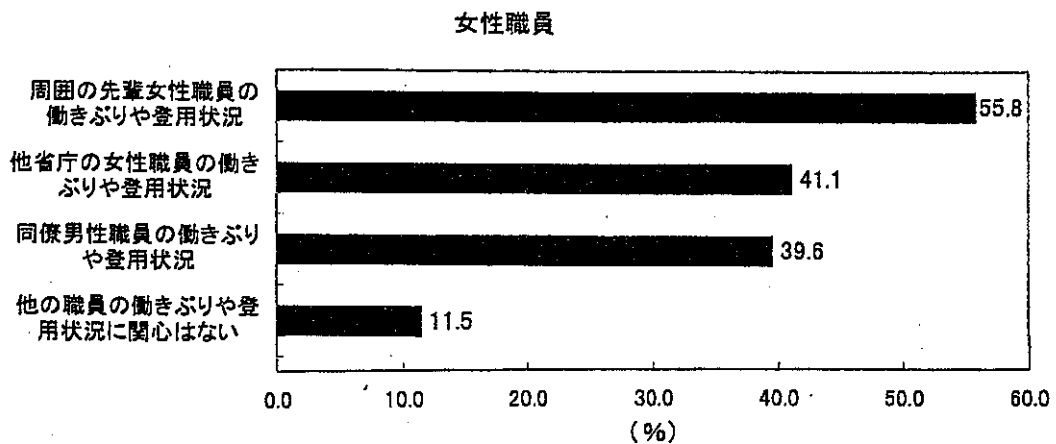
(図5) あなたが国の機関を退職するに至った原因、理由は何ですか。(複数回答可)



(3) 女性の能力発揮のための方策

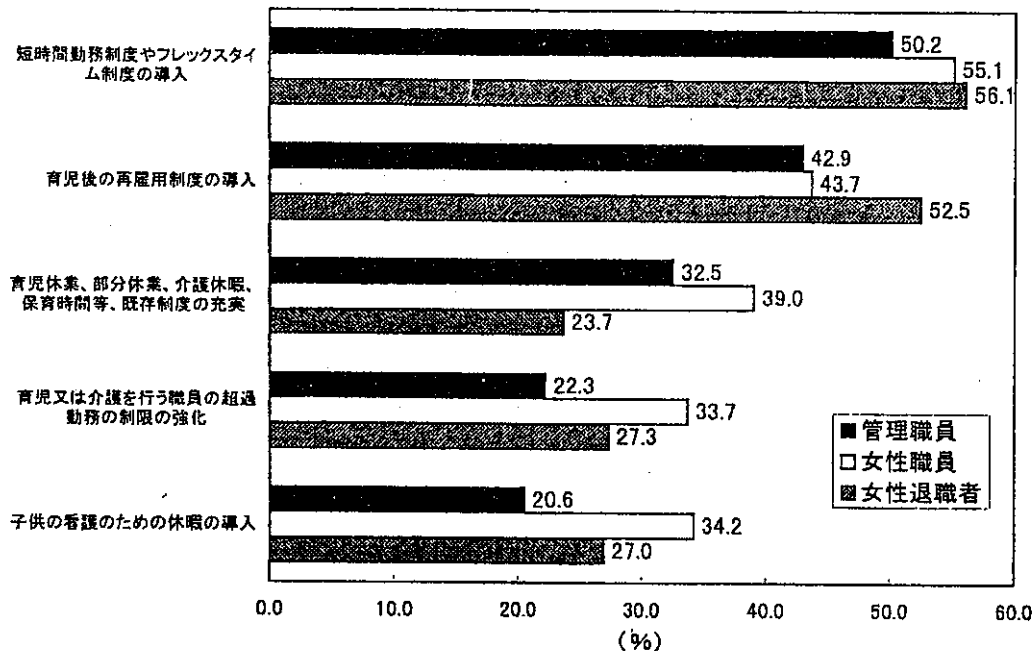
- 女性職員が職場においてどのような職員の働きぶりや登用状況に関心があるかに関しては、「周囲の先輩女性職員」(55.8%)、「他省庁の女性職員」(41.1%)、「同僚男性職員」(39.6%)と回答した者が多くっており、特に先輩女性職員の働き方や昇進の与える影響が大きいことが示されている。(図6)

(図6) どのような職員の働きぶりや登用状況に関心がありますか。(複数回答可)

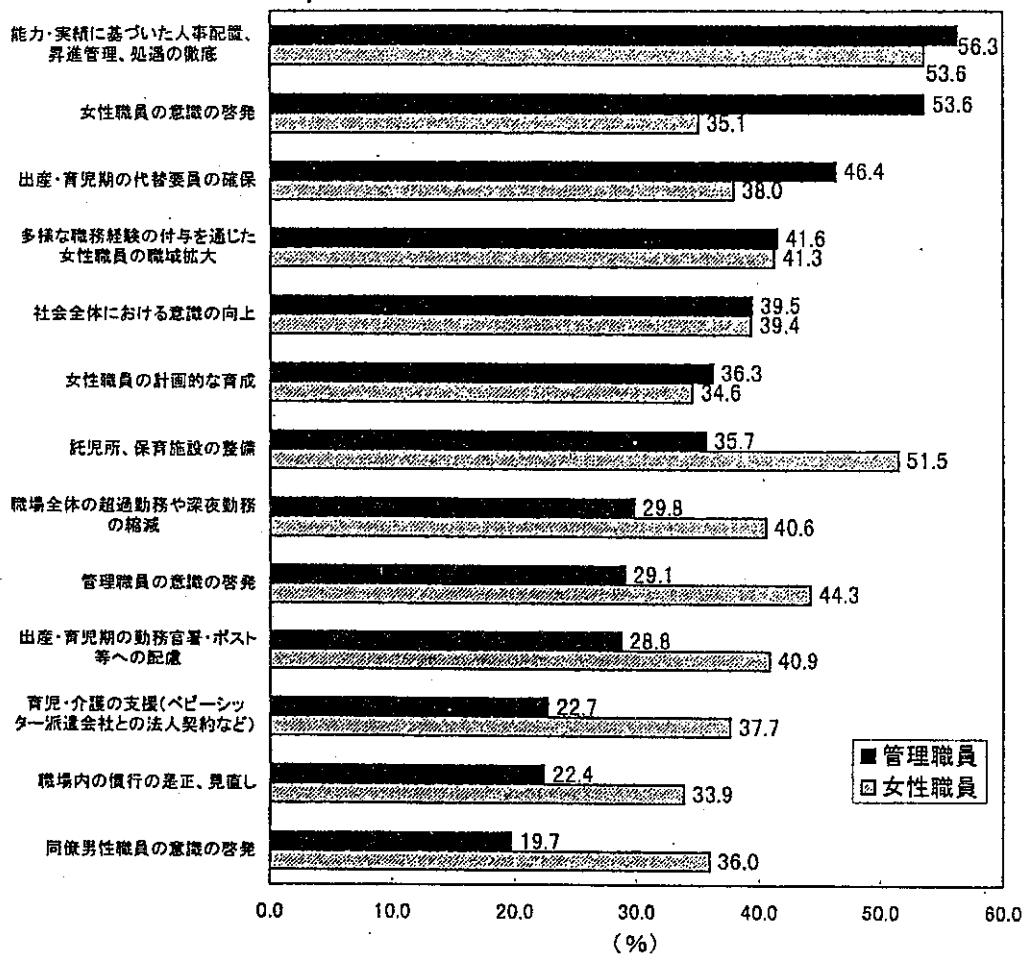


- ・ 女性が能力を一層発揮し、公務で更に活躍していくために必要なことに関しては、制度面では、いずれの調査においても、「短時間勤務制度やフレックスタイム制度の導入」、「育児後の再雇用制度の導入」という新たな制度の導入が挙げられており、女性職員調査では、「育児休業、部分休業、介護休暇等既存制度の充実」、「子供の看護のための休暇の導入」などの回答も多くなっている。制度以外の面では、管理職員調査、女性職員調査とも、「能力・実績に基づいた人事配置、昇進管理、処遇の徹底」と回答した者が最も多くなっている。管理職員調査では、「女性職員の意識の啓発」(53.6%)、「出産・育児期の代替要員の確保」(46.4%)が、女性職員調査では、「託児所、保育施設の整備」(51.5%)、「管理職員の意識の啓発」(44.3%)が続いている。(図7)

(図7-1) 女性職員が能力を一層発揮し、公務で更に活躍していくために必要な制度は何だと思いますか。(複数回答可)

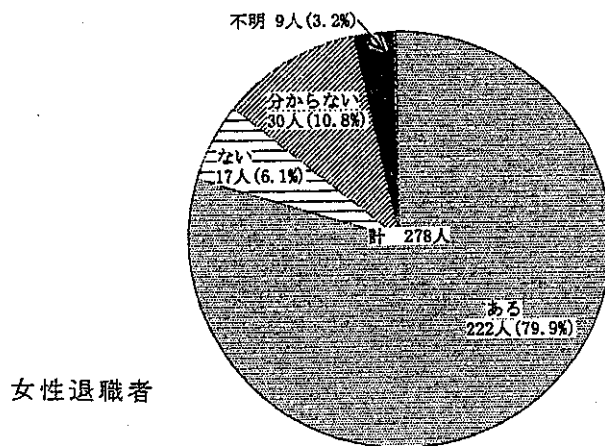


(図7-2) その他、女性職員が能力を一層発揮し、公務で更に活躍していくために必要なことは何だと思いませんか。(複数回答可)

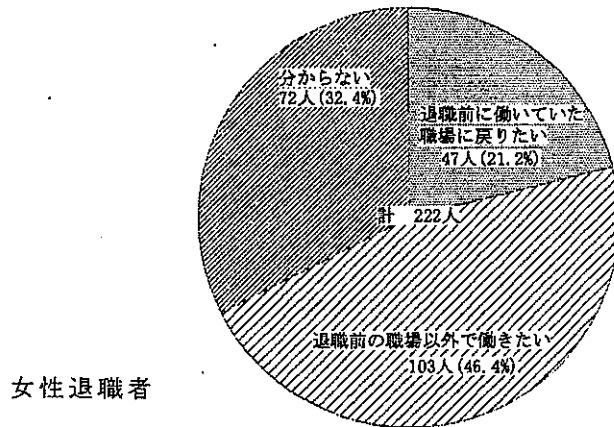


- 女性退職者の約80%は「将来働く意思がある」と回答しており、そのうち、46.4%は退職前の職場以外で働きたいとしている一方、退職前に働いていた職場に戻りたいとしている者も21.2%に達している。(図8)

(図8-1) あなたは条件が許せば、将来働く意思はありますか。



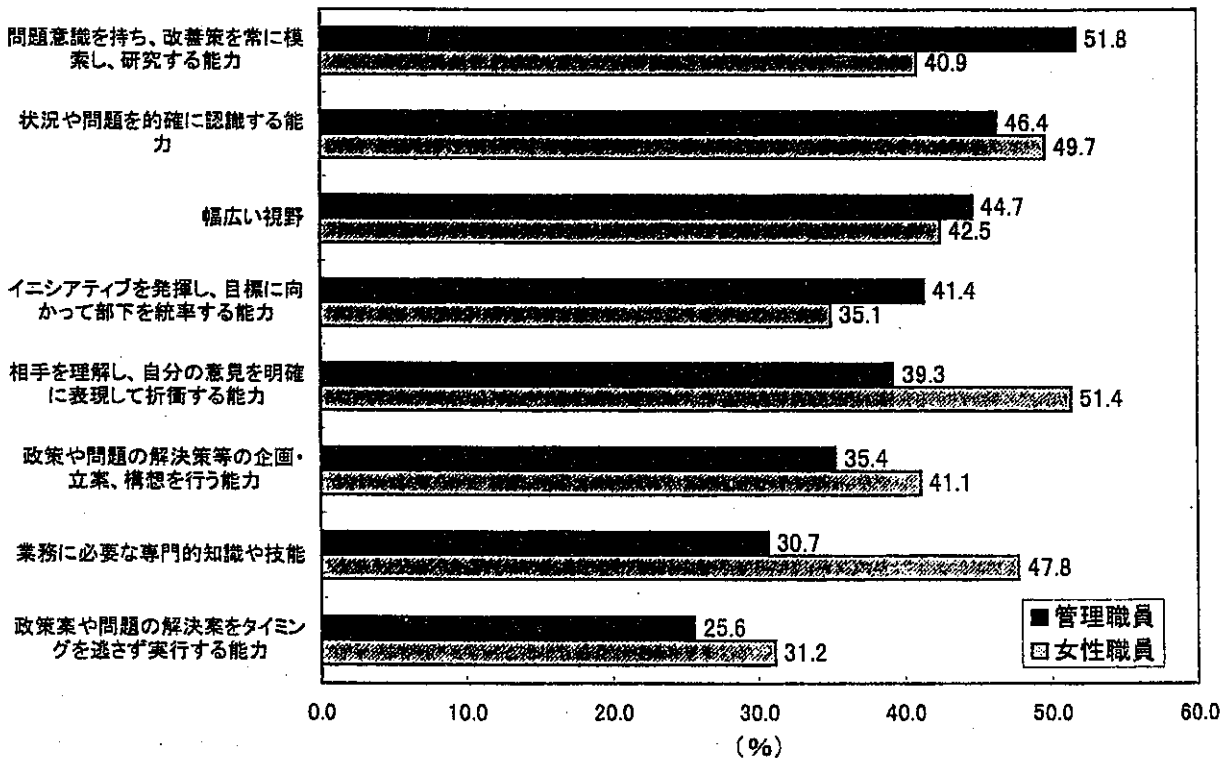
(図8-2) 将来働くのは退職前に働いていた職場がいいですか。
 (前問において働く意思が「ある」と回答した者のみ)



(4) 職務配置や研修を通じての女性の能力開発

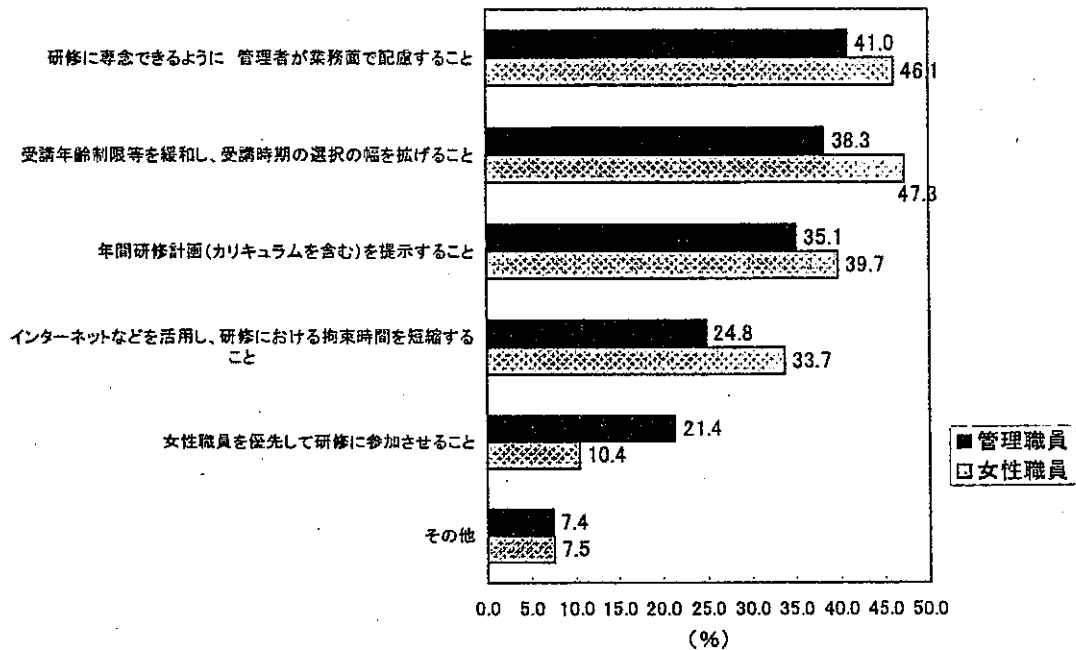
- 女性職員の登用を一層進めるために、職務配置や研修を通じてどのような能力を開発し、また知識等を付与する必要があるかについては、管理職員調査では問題意識・改善策の模索・研究能力、イニシアティブの発揮といった能力開発、知識付与の必要性を、女性職員調査では自分の意見を表現し折衝する能力、業務に必要な専門的知識や技能といった能力開発、知識付与の必要性をより強く感じていることが現れている。(図9)

(図9) 女性職員の登用を一層進めるために、職務配置や研修を通じてどのような能力を開発し、また知識等を付与する必要があると考えますか。(複数回答可)



- 女性職員の研修の受講促進を図るための有効な方策に関しては、管理職員調査、女性職員調査とも、「研修に専念できるように管理職員が業務面で配慮する」、「受講年齢制限等を緩和し、受講時期の選択の幅を広げる」、「年間研修計画（カリキュラムを含む。）を提示する」と回答した者が多くなっている。（図10）

（図10）女性職員の研修の受講促進を図るために有効な方策は何だと思いますか。（複数回答可）



（5） 育児期間における働き方

- 育児期間における女性職員について、どのような働き方が適当だと思うかに関しては、いずれの調査においても、「人によって希望する働き方ができること」と回答した者が最も多くなっており、特に、女性職員調査及び女性退職者調査では70%近くに達し、育児期間を考慮した働き方が適当と考える者を大きく上回っている。（図11）

（図11）育児期間における女性職員について、どのような働き方が適当だと思いますか。

