

# 独立行政法人等女性参画状況調査の結果について

平成 24 年 12 月  
内閣府男女共同参画局

## I 調査の目的

### 第3次男女共同参画基本計画－女性の参画拡大は喫緊の課題

第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月閣議決定）において、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大は我が国の社会にとって喫緊の課題とされ、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標が明記されている。目標の達成に向けて、政府は各種施策の実施を進めているところである。

### 独立行政法人等における女性の参画拡大への積極的取組

独立行政法人、特殊法人及び認可法人（以下「独立行政法人等」という。）における女性の参画の拡大については、同計画に具体的施策が掲げられており、独立行政法人等は国や地方公共団体とともに積極的に取り組むことが必要とされている。

### 独立行政法人等に対する施策推進のための基礎資料獲得、施策促進

上記状況を踏まえ、独立行政法人等における今後の施策の推進に向けた基礎資料を得るため、女性の参画状況及び取組の実態についての定例的な調査を行うこととする。

さらに、調査結果の公表・フィードバックにより、各独立行政法人等の積極的な取組を促す。

## II 調査の対象

- ・独立行政法人（102 法人）
- ・特殊法人（34 法人）
- ・認可法人（9 法人）

計 145 法人

### Ⅲ 調査結果

#### 1. 職員・役員に占める女性の割合（平成24年4月1日現在）

##### (1) 職員

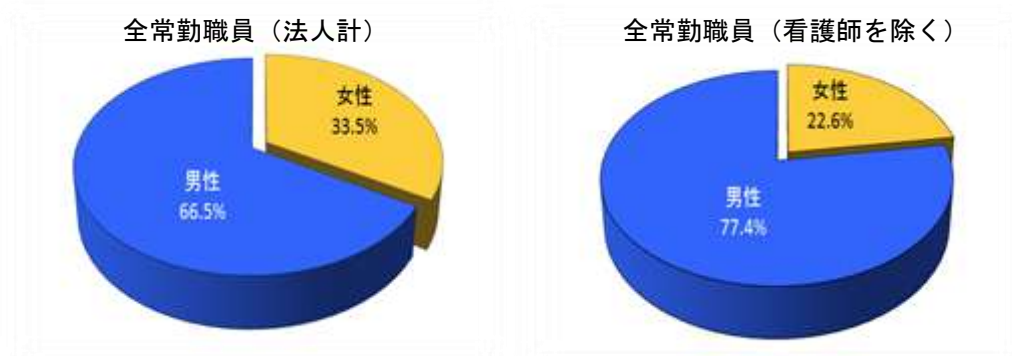
###### ① 全常勤職員（図表1）

独立行政法人等において、全常勤職員に占める女性の割合は33.5%と3割を超えている。

この点、看護師に占める女性の割合は93.2%と非常に高い。また、女性職員のうち看護師の占める割合は43.0%で女性看護師数が多く、全常勤職員に占める女性の割合を引き上げているものと考えられる。

そこで、看護師を除いて集計を行ったところ、全常勤職員に占める女性の割合は22.6%となった。（図表4）

図表1：全常勤職員に占める女性の割合（法人計・看護師を除く）

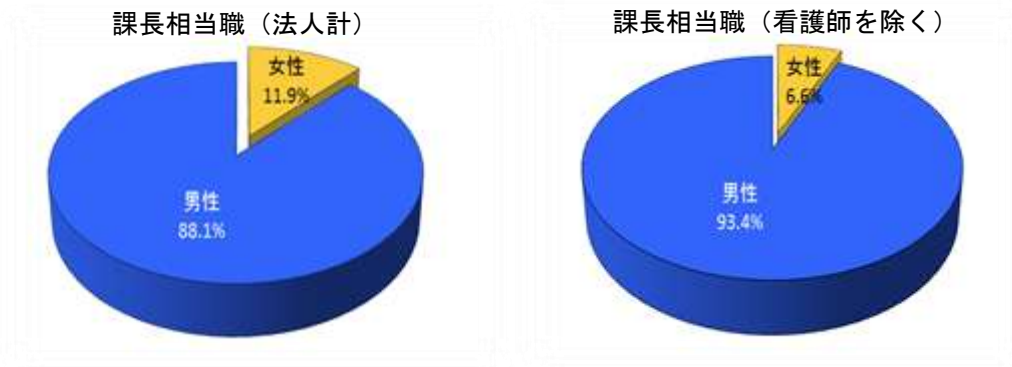


###### ② 管理職（図表2、3）

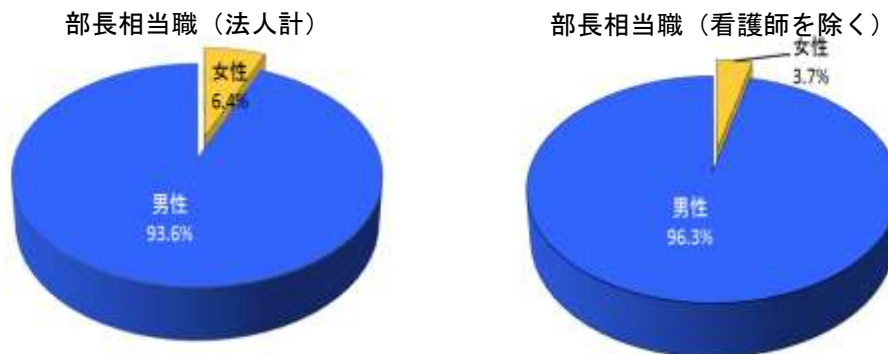
管理職に占める女性の割合は全常勤職員と比べると低い。課長相当職に占める女性の割合は11.9%、部長相当職に占める女性の割合は6.4%となっている。

また、①と同じく、看護師を除いて集計を行ったところ、課長相当職は6.6%、部長相当職は3.7%となった。

図表2：課長相当職に占める女性の割合（法人計・看護師を除く）



図表 3 : 部長相当職に占める女性の割合 (法人計・看護師を除く)



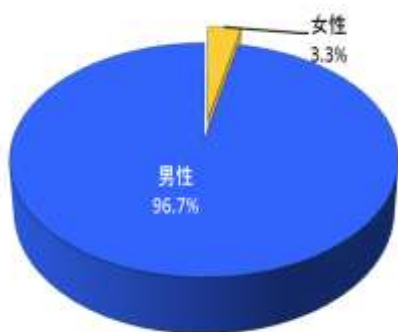
図表 4 : 職員に占める女性の割合 (表)

	全常勤職員			課長相当職			部長相当職		
	総数(人)	女性(人)	女性割合(%)	総数(人)	女性(人)	女性割合(%)	総数(人)	女性(人)	女性割合(%)
全法人計	545,838	182,771	33.5	65,604	7,823	11.9	11,602	744	6.4
看護師を除く	461,498	104,172	22.6	61,719	4,077	6.6	11,269	416	3.7
看護師	84,340	78,599	93.2	3,885	3,746	96.4	333	328	98.5

(2) 役員 (図表 5)

女性役員がいる法人は 30 法人 (20.7%) であり、全法人における役員に占める女性の割合は 3.3% (44 人) となっている。

図表 5 : 役員に占める女性の割合



	総数(人)	女性(人)	女性割合(%)
全法人計	1,314 (955)	44 (12)	3.3 (1.3)

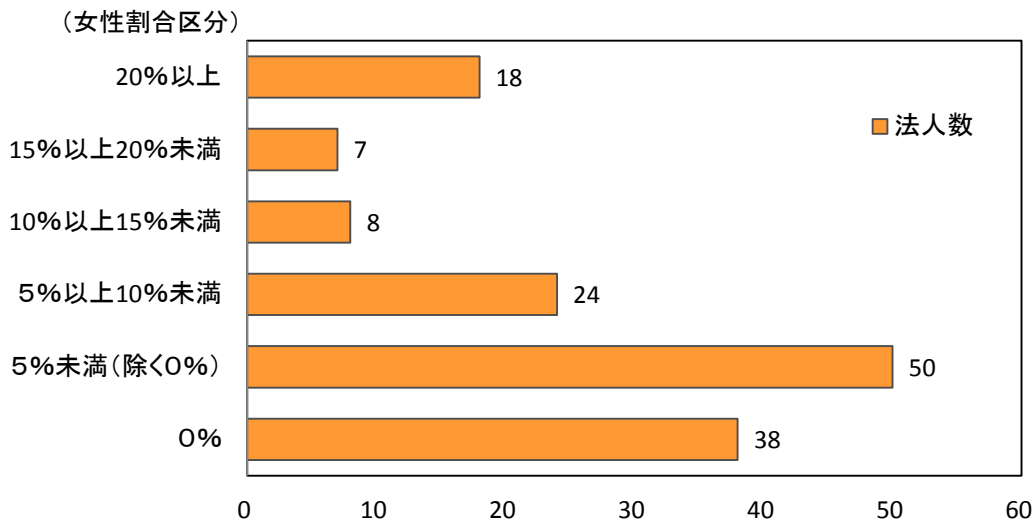
※( )はうち常勤役員。

(3) 管理職に占める女性の割合の分布状況 (図表 6)

独立行政法人等ごとに、職員・管理職・役員に占める女性の割合にばらつきがあり、特に、管理職 (課長相当職及び部長相当職) に占める女性の割合は法人ごとに大きく異なる。

女性管理職割合に応じて法人を分類すると、145 法人中、女性管理職が 20%以上の法人が 18 法人（12.4%）であるのに対し、女性管理職が 5%未満の法人が 50 法人（34.5%）、女性管理職がない法人は 38 法人（26.2%）となっている。

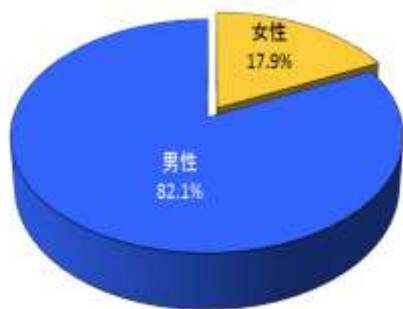
図表 6：管理職（課長相当職及び部長相当職）に占める女性の割合



(4) 研究に従事する職員（図表 7）

研究に従事する職員がいると回答した 51 法人において、研究に従事する職員に占める女性の割合は 17.9%となっている。

図表 7：研究に従事する職員に占める女性の割合



	総数(人)	女性(人)	女性割合(%)
全法人計	17,883 (14,591)	3,194 (1,866)	17.9 (12.8)

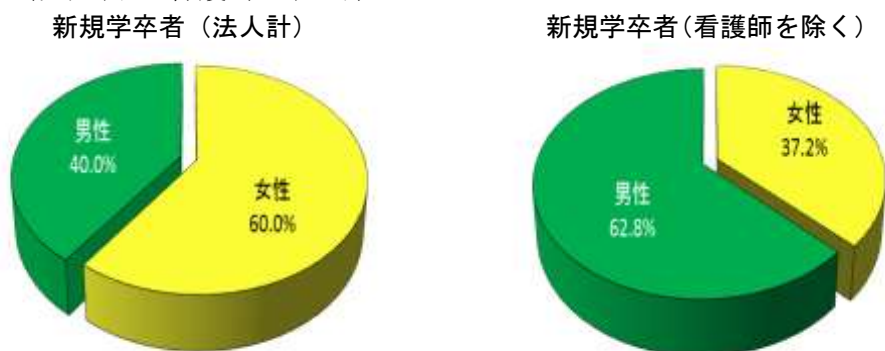
※( )はうち常勤職員。

2. 採用者に占める女性の割合（図表 8、9）

平成 24 年度の採用者（新規学卒者）に占める女性の割合は 60.0%であり、女性が半数を超えている。

しかし、看護師を除いて集計すると、採用者（新規学卒者）に占める女性の割合は 37.2%となった。

図表 8：平成 24 年度の採用者（新規学卒者）に占める女性の割合  
（法人計・看護師を除く）



図表 9：平成 24 年度の採用者に占める女性の割合（表）

	平成24年度採用者 計			新規学卒者			中途採用者（出向者等を含む。）		
	総数(人)	女性(人)	女性割合(%)	総数(人)	女性(人)	女性割合(%)	総数(人)	女性(人)	女性割合(%)
全法人 計	16,752	9,152	54.6	9,361	5,612	60.0	7,391	3,540	47.9
看護師を除く	11,150	4,122	37.0	5,415	2,015	37.2	5,735	2,107	36.7
看護師	5,602	5,030	89.8	3,946	3,597	91.2	1,656	1,433	86.5

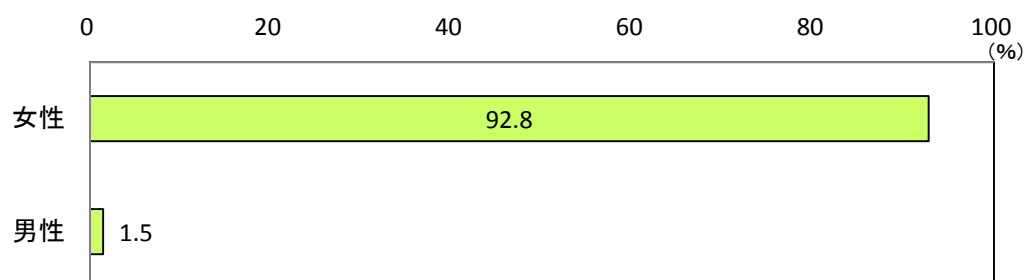
### 3. 育児休業の取得状況

平成 23 年度中に育児休業を取得した職員は、3,710 人（女性 3,620 人、男性 90 人）である（図表 14）。そのうち常勤職員は 3,479 人（女性 3,398 人、男性 81 人）、非常勤職員は 231 人（女性 222 人、男性 9 人）となっている。

また、平成 23 年度中に育児休業が取得可能となった常勤職員数に占める育児休業を取得した職員の割合（以下、「育児休業取得率」という。）を男女別にみると、女性は 92.8%、男性は 1.5%となっている。

※ 平成 23 年度中に育児休業が取得可能となった職員とは、男性職員にあっては平成 23 年度中に配偶者が出産した者、女性職員にあっては平成 23 年度中に産後休暇が終了した者（平成 23 年 2 月 3 日から平成 24 年 2 月 2 日までに出産した者）をいう。

図表 14：平成 23 年度中の育児休業取得者数、育児休業取得率



	女性			男性		
	取得可能者数(人)	取得者数(人)	取得率(%)	取得可能者数(人)	取得者数(人)	取得率(%)
常勤 計	3,663	3,398	92.8	5,486	81	1.5
非常勤 計	—	222	—	—	9	—

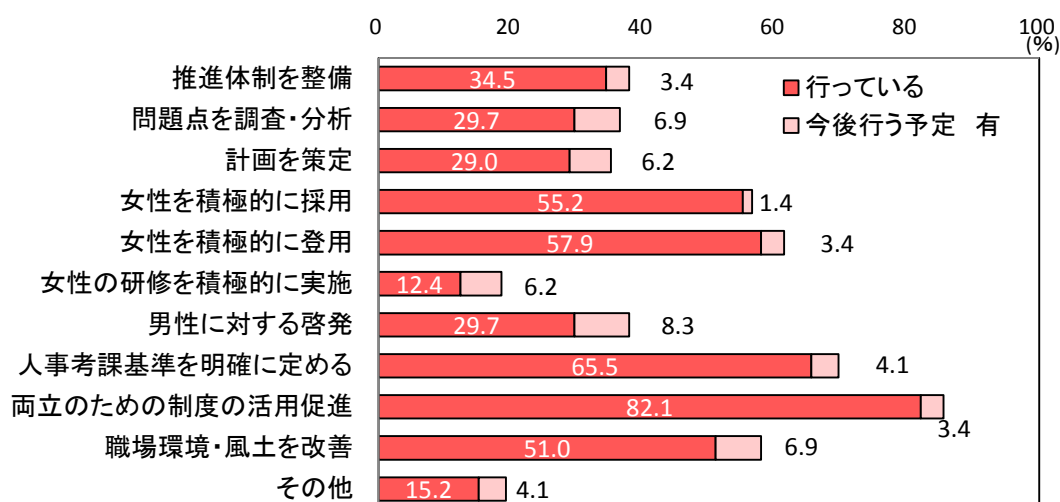
#### 4. ポジティブ・アクションの取組状況

##### (1) ポジティブ・アクションの取組

女性の採用や登用の拡大に向けた取組について聞いたところ、「仕事と生活の両立のための制度の活用を促進する」取組を行っている独立行政法人等は 119 法人（82.1%）で、最も多かった。次いで、「性別により偏った評価をすることがないように人事考課基準を明確に定める」が 95 法人（65.5%）、「女性がいない又は少ない職務・役割について、意欲と能力のある女性を積極的に登用する」が 84 法人（57.9%）であった（図表 15）。

他方で、取組を行っておらず、行う予定もないと回答した独立行政法人等は、12 法人（8.3%）あった。また、個別の取組を行っていない理由として「性別の区別なく対応している」「既に女性職員（又は管理職）の割合が高い」ことなどが挙げられた。

図表 15 ポジティブ・アクションの取組（複数回答あり）



##### (2) 契約における男女共同参画等の取組

契約における男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの項目設定等の取組を行っている独立行政法人等は、1 法人（都市再生機構）あった。

当該法人は、一定の契約において、男女共同参画に係る取組について、育児支援措置、女性の職域拡大、セクハラ防止対策などへの取組状況により評価を行っている。

## 【参考】ポジティブ・アクションの取組事例（概要）

### 〔推進体制を整備〕 50 法人

- 男女共同参画に関する総合的な推進方策について審議するため「男女共同参画推進委員会」を設置。（国立高等専門学校機構、日本原子力研究開発機構）
- 本部及び内部研究所の役員・幹部職員で構成される「男女共同参画本部」を最高意思決定機関として、女性の参画拡大等の男女共同参画の推進に取り組んでいる。また、具体的な取組の実施は本部の「男女共同参画推進室」及び内部研究所の男女共同参画推進責任者、女性研究者支援担当責任者を通じて、男女共同参画社会の実現に向けた総合的な取組を推進する体制としている。（農業・食品産業技術総合研究機構）
- 管理部門に女性支援を専門とする専門職を設置。（国立環境研究所）
- 女性社員の活躍をテーマに取り組むプロジェクトを発足。（日本たばこ産業株式会社）
- 外部の有識者に男女共同参画主監を委嘱。（科学技術振興機構）

### 〔問題点の調査・分析〕 43 法人

- 年に一度、女性職員の採用・登用拡大に関する現状把握及び問題点の調査分析を行っている。（国立印刷局）
- 経営計画において女性管理職数の目標値を設定し、毎年達成値を把握。（中日本高速道路株式会社）
- 社員意識調査や制度利用率、男女社員数に関する定点観測調査を実施し、制度利用状況や社員の男女役割分担意識、昇格に関する男女差等を分析。（日本電信電話株式会社、東日本電信電話株式会社、西日本電信電話株式会社）
- 職員の意識調査を実施し、ワーク・ライフ・バランス、女性職員のキャリア形成に関わる状況や問題点について調査・分析。（森林総合研究所）

### 〔計画を策定〕 42 法人

- 業務における男女共同参画の推進、役職員への男女共同参画の啓発活動の推進、組織運営上の意思決定における男女共同参画の推進等を進める「男女共同参画行動計画（5年間）」を策定し、定期的（毎年度）に点検するとともに、点検結果に基づき必要に応じて改善。（農業・食品産業技術総合研究機構）
- 「指導的地位にある女性研究者の比率 10%」とする計画を策定。（理化学研究所）
- 女性管理職比率目標（7年後 5.0%）を策定。（株式会社日本政策金融公庫）
- 女性研究者については意欲ある女性研究者を積極的に活用し、その能力を十分に発揮できるよう支援することとする「女性研究者支援方針」を定め、研究と家庭生活の両立支援等に取り組んでいる。（農業・食品産業技術総合研究機構）
- 女性研究者支援モデル育成事業（文部科学省事業）のミッションステートメントで、2020 年度までに女性研究者の割合 30%を目指すを宣言。（農業環境技

術研究所)

**〔女性を積極的に採用〕 80 法人**

- 複数の応募者が同水準の評価である場合は、女性を優先して採用。(防災科学技術研究所)
- 各種会議、研修等において、女性教職員採用・登用促進のための取組(女性のみの公募が可能であること等)を周知。(国立高等専門学校機構)
- 「採用・登用拡大計画」で女性職員の採用について数値目標を設定。(農林水産消費安全技術センター)
- 官庁訪問時等の業務説明の際に女性職員を派遣。(製品評価技術基盤機構)
- 募集用パンフレットにおいて女性を掲載するなど、募集時におけるアプローチの強化及び面接官に対する意識啓蒙を実施。(国立印刷局)
- 女子学生限定の説明会に参画。(日本郵政グループ)

**〔女性を積極的に登用〕 84 法人**

- 女性職員の意欲の啓発・増進を行うとともに、上位官職への任用を目的とした研修へ積極的に参加させるよう努めている。(国立印刷局)
- 人事交流や出向により、採用及び役職への登用を積極的に行っている。(国立女性教育会館、教員研修センター)
- 女性がいらない又は少ない職務・役割に積極的に人事配置を行っている。(防災科学技術研究所、日本貿易振興機構、土木研究所、阪神高速道路株式会社)
- 意欲と能力のある一般職の女性社員が総合職へコース転換できる公募制度を導入。(中日本高速道路株式会社)

**〔女性の研修を積極的に実施〕 18 法人**

- 女性管理職候補者研修を実施。(株式会社日本政策金融公庫)
- 人事院が実施するメンター養成研修等に積極的に参加させている。(農林水産消費安全技術センター)
- 国際学会への女性参加、女性の英語論文作成支援などを行う国際経験蓄積プログラムを実施。(農業環境技術研究所)
- 職員が自主的に行う研修(各種講座の受講等)について研修助成金を支給する制度を整備。(国立大学財務・経営センター)

**〔男性に対する啓発〕 43 法人**

- ホームページ、各種セミナー・シンポジウム、階層別研修等において、男女共同参画の推進についての意識啓発を随時行っている。(農業・食品産業技術総合研究機構)
- イン트라ネット内に男女共同参画のコーナーを設け情報を発信。(国際農林水産業研究センター、石油天然ガス・金属鉱物資源機構)
- 毎月発行する社内報において、女性活躍推進に関する取り組みに関する記事を掲載。(中日本高速道路株式会社)
- 役員部長会議等の場で機会あるごとに、女性の参画拡大の重要性について啓



- 発。(農林水産消費安全技術センター)
- 育児休業制度などを利用する社員の上司への制度説明や継続的な情報提供を実施。(新関西国際空港株式会社)
  - 男性の家庭参画を促す社内セミナー等イベントを開催(「ファミリーデー」、「パパセミナー」等)。(日本電信電話株式会社、東日本電信電話株式会社、西日本電信電話株式会社)
  - 女性社員とその直属の上司に対して、双方のコミュニケーションを深める研修を実施。(日本電信電話株式会社、東日本電信電話株式会社、西日本電信電話株式会社)
  - 男性管理職に対して女性社員活躍に関するミーティングを開催。(日本たばこ産業株式会社)

#### 〔人事考課基準を明確に定める〕 95 法人

- 国と同様の人事評価制度を導入し、評価基準を明文化。(種苗管理センター)
- 男女で偏りがないう人事考課実施前に評価者に対して指導。(国立印刷局、国立女性教育会館)
- 評価の方法等を記載した職員人事評価制度のマニュアルを作成し、学園内ネットワーク上で周知。(放送大学学園)
- 育児休業期間は評価を受けるための在級年数から除算しない。(国立女性教育会館、産業技術総合研究所、日本貿易振興機構)

#### 〔両立のための制度の活用促進〕 119 法人

- 育児や介護など仕事と生活の両立に関する制度・手続き等をまとめたハンドブック等の作成。(理化学研究所、日本年金機構ほか多数)
- 担当部署が開設しているHPや社内イントラネット等において各種制度を紹介。(情報通信研究機構)
- 各種会議、研修等において、産前・産後休暇、育児休業の代替職員補充に関する予算措置等を周知。(国立高等専門学校機構)
- ワーク・ライフ・バランスセミナー(介護に関する勉強会等)の開催。(産業技術総合研究所)
- 採用時の会社説明会、採用後の職員研修において育児休業等の制度を紹介。(医薬品医療機器総合機構)
- 本人あるいは配偶者が出産の予定がある場合には個別に両立支援制度について説明。(福祉医療機構)
- ワーク・ライフ・バランス推進委員会を設置。(放射線医学総合研究所)
- 男性社員の育休取得日数6ヶ月以上又は取得者数25名以上という目標を設定。(中日本高速道路株式会社)
- 子供の出生前後における父親の連続休暇取得を促進。(大学評価・学位授与機構)
- 育児休業中の職員に対し組織の動向等を定期的に情報提供。職場復帰に際しては事前に育児休業中の変更事項等を説明するなど、円滑な職場復帰のサポート等を実施。(福祉医療機構)

- 産後休暇や育児休業を取得する職員の代替要員の確保に努めている。(医薬品医療機器総合機構、日本年金機構)
- 民間託児施設やベビーシッターの利用料の一部を助成したり、制度事業所内に妊産婦用の休憩室や一時預り保育室等の施設を設けたりすること等による保育支援。(防災科学技術研究所ほか多数)

**【参考（記載された取組事項から抜粋）】仕事と生活の両立のための制度等**

- ・ 家族の看護・介護のために、前年度に失効した年休分を一定程度積み立て（上限有）活用できる制度。(国民生活センター)
- ・ 職員が子供の通学する学校の行事に参加する場合等で業務の運営に支障がないと認めるときに取得可能な特別休暇（無給）。(統計センター)
- ・ フレックスタイムや専門型裁量労働制、在宅勤務制度などの勤務制度。(統計センター、労働安全衛生総合研究所ほか多数)
- ・ ノー残業デー（週2回等）の設定。(国立女性教育会館、高齢・障害・求職者雇用支援機構ほか多数)
- ・ 外部専門会社のサービスも活用した、病気休暇・休職中の職員に対するケア、予防のためのケア。(日本貿易振興機構)
- ・ 状況に応じて勤務地を限定する制度（転勤なし）を試行的に実施。(中小企業基盤整備機構)
- ・ 出産、育児等の事由により、研究業務に従事できない期間を有する任期付職員が、雇用期間の延長を希望する場合は、雇用期間を延長できる。(酒類総合研究所)
- ・ 結婚、出産、育児等により退職した正規職員に対する再雇用制度。(日本年金機構)

**【職場環境・風土を改善】74 法人**

- 「行動規範」及び「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程」を制定し、相談窓口を設置するとともに、全体研修会等で周知。(酒類総合研究所)
- 既定のセクハラ相談員の他に、女性職員を相談員に充てている。(平和祈念事業特別基金)
- お茶出し・コピー・庶務業務等は各自で実施。(都市再生機構ほか多数)

**【その他】22 法人**

- 男女共同参画推進とその連携のためのコンソーシアムに参加し、情報交換等を行っている。(防災科学技術研究所)
- 妊娠、育児又は介護中の研究系職員の支援者配置。(理化学研究所)
- 理事長主導による女性を含めた勉強会を行い、教育訓練を実施。(奄美群島振興開発基金)

以 上