

独立行政法人等女性参画状況調査の結果について

平成 29 年 12 月 28 日
内閣府男女共同参画局

I 調査目的

第4次男女共同参画基本計画－女性の参画拡大は極めて重要

第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月閣議決定）において、あらゆる分野において女性の参画が拡大することは、社会の多様性と活力を高め我が国経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要とされ、「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%程度となるよう期待」し、引き続き更なる努力を行うとされている。女性の参画拡大の動きの更なる加速に向けて、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

上記の状況を踏まえ、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 調査対象

- ・独立行政法人（87法人）
- ・特殊法人（33法人）
- ・認可法人（12法人）

計 132 法人

Ⅲ 調査結果

1. 職員・役員に占める女性の割合（平成29年4月1日現在）

(1) 職員

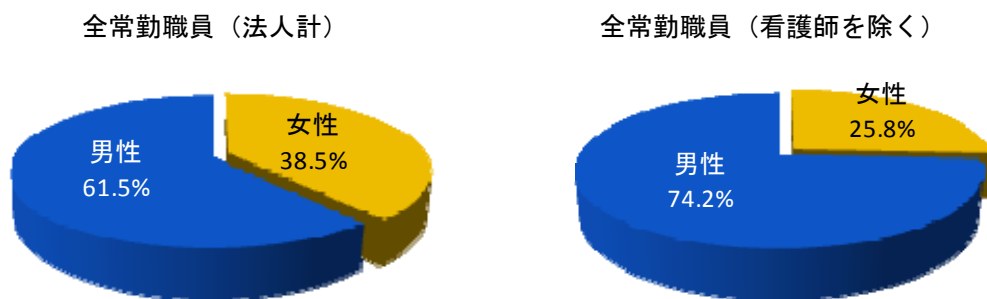
① 全常勤職員（図表1、4）

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38.5%と3割を超えている。

なかでも、看護師に占める女性の割合は91.9%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45.8%となっており、女性看護師数の多さが全常勤職員に占める女性の割合を引き上げている。

そこで、全常勤職員から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25.8%となった。

図表1：全常勤職員に占める女性の割合



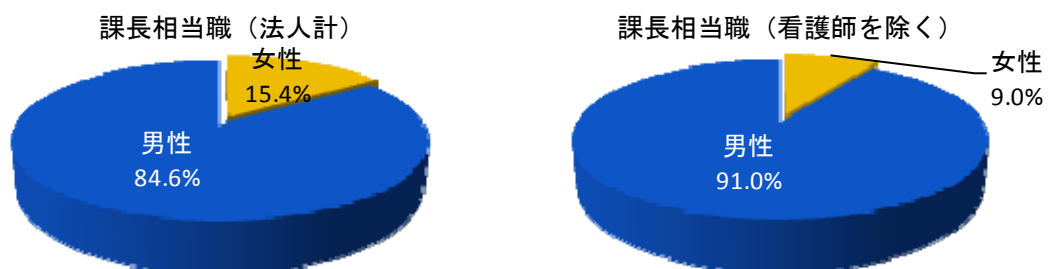
② 管理職（図表2、3、4）

管理職（常勤の課長相当職及び部長相当職をいう。以下同じ。）に占める女性の割合は、課長相当職に占める女性の割合が15.4%、部長相当職に占める女性の割合が8.5%となっている。

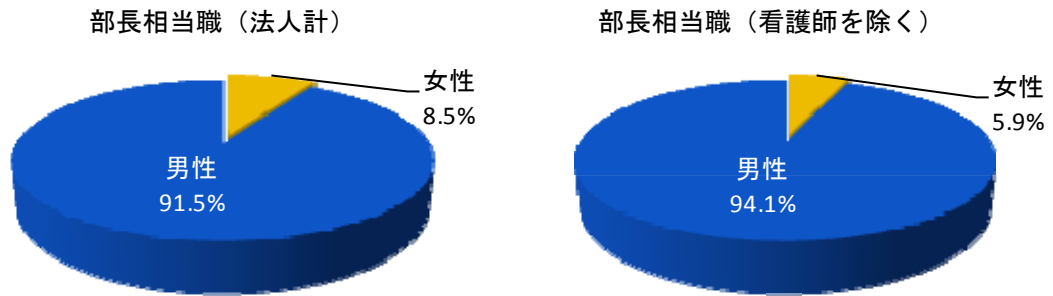
また、①と同様に看護師を除いて集計を行ったところ、課長相当職に占める女性の割合は9.0%、部長相当職に占める女性の割合は5.9%となった。

なお、全法人における管理職に占める女性割合は14.3%となっている。

図表2：課長相当職に占める女性の割合



図表 3 : 部長相当職に占める女性の割合



図表 4 : 職員に占める女性の割合

	全常勤職員				うち 課長相当職				うち 部長相当職			
	総数(人)	女性(人)	男性(人)	女性割合	総数(人)	女性(人)	男性(人)	女性割合	総数(人)	女性(人)	男性(人)	女性割合
全法人計	561,750	216,278	345,472	38.5 %	69,444	10,711	58,733	15.4 %	13,354	1,137	12,217	8.5 %
看護師を除く	453,837	117,157	336,680	25.8 %	64,267	5,789	58,478	9.0 %	12,982	769	12,213	5.9 %
看護師	107,913	99,121	8,792	91.9 %	5,177	4,922	255	95.1 %	372	368	4	98.9 %

(2) 役員 (図表 5)

女性役員がいる法人は全 132 法人中 126 法人 (95.5%) であり、全法人の役員に占める女性の割合は 13.4% (165 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)	男性(人)	女性割合
全法人計	1,229 (841)	165 (49)	1,064 (792)	13.4% (5.8%)

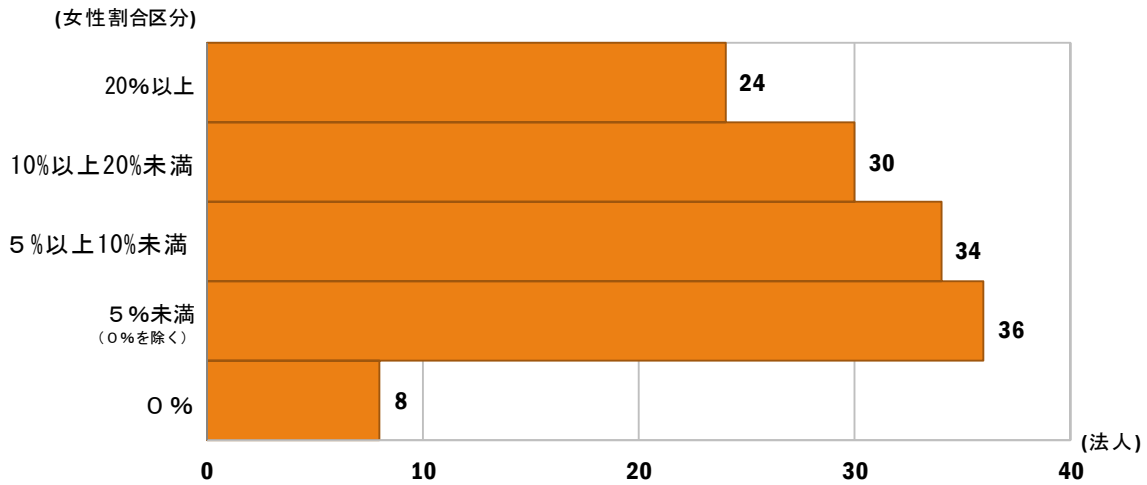
※ () はうち常勤役員

(3) 管理職に占める女性割合の分布状況 (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、132 法人中、女性管理職が 20%以上の法人が 24 法人 (18.2%) であるのに対し、女性管理職が 5%未満の法人が 36 法人 (27.3%)、女性管理職がない法人は 8 法人 (6.1%)、となっている。

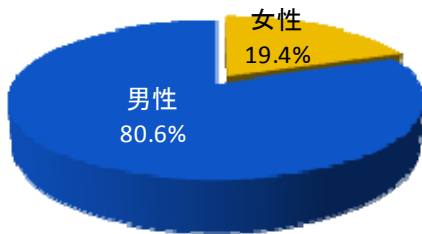
図表 6：管理職に占める女性の割合



(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 44 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 19.4%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



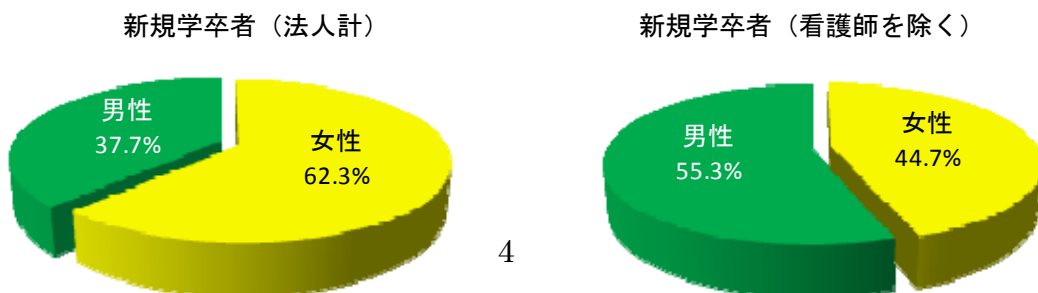
	総数(人)	女性(人)	男性(人)	女性割合
全法人計	17,756 (14,376)	3,451 (2,101)	14,305 (12,275)	19.4% (14.6%)

※ () 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 29 年度の採用者 (新規学卒者) に占める女性の割合は 62.3%であり、女性が 6 割を超えている。また、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 44.7%となった。

図表 8：平成 29 年度の採用者 (新規学卒者) に占める女性の割合



図表 9：平成 29 年度の採用者全体に占める女性の割合

	平成29年度採用者 計				うち新規学卒者				うち中途採用者（出向者等を含む）			
	総数(人)	女性(人)	男性(人)	女性割合(%)	総数(人)	女性(人)	男性(人)	女性割合	総数(人)	女性(人)	男性(人)	女性割合
全法人 計	31,543	16,846	14,697	53.4 %	18,835	11,733	7,102	62.3 %	12,708	5,113	7,595	40.2 %
看護師を除く	22,517	8,786	13,731	39.0 %	11,459	5,121	6,338	44.7 %	11,058	3,665	7,393	33.1 %
看護師	9,026	8,060	966	89.3 %	7,376	6,612	764	89.6 %	1,650	1,448	202	87.8 %

3. 育児休業の取得状況（図表 10）※¹

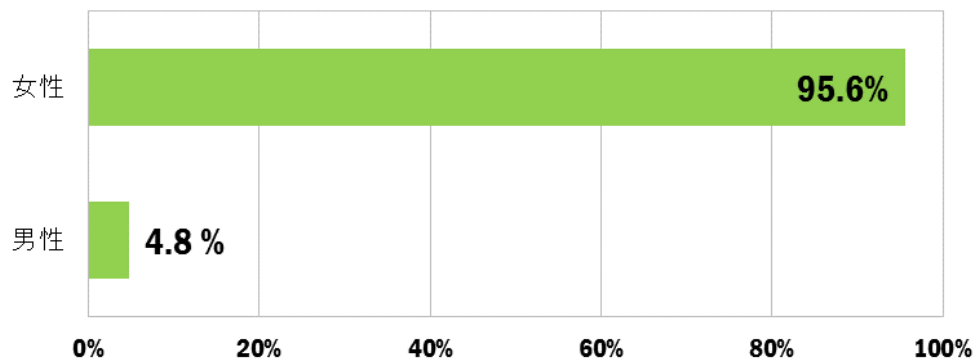
平成 28 年度中に育児休業を取得した職員は、8,501 人（女性 8,178 人、男性 323 人）である。そのうち常勤職員は 7,837 人（女性 7,519 人、男性 318 人）、非常勤職員は 664 人（女性 659 人、男性 5 人）となっている。

また、平成 28 年度中に育児休業が取得可能となった常勤職員※²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 95.6%、男性は 4.8%となっている。

※ 1）取得可能者数及び取得者数の双方とも把握している法人について、各々の数値を合算し計算したもの。

※ 2）平成 28 年度中に育児休業が取得可能となった職員とは、男性職員にあつては平成 28 年度中に配偶者が出産した者、女性職員にあつては平成 28 年 2 月 4 日から平成 29 年 2 月 2 日までの間に出産した者をいう。

図表 10：平成 28 年度中の育児休業取得者数、育児休業取得率



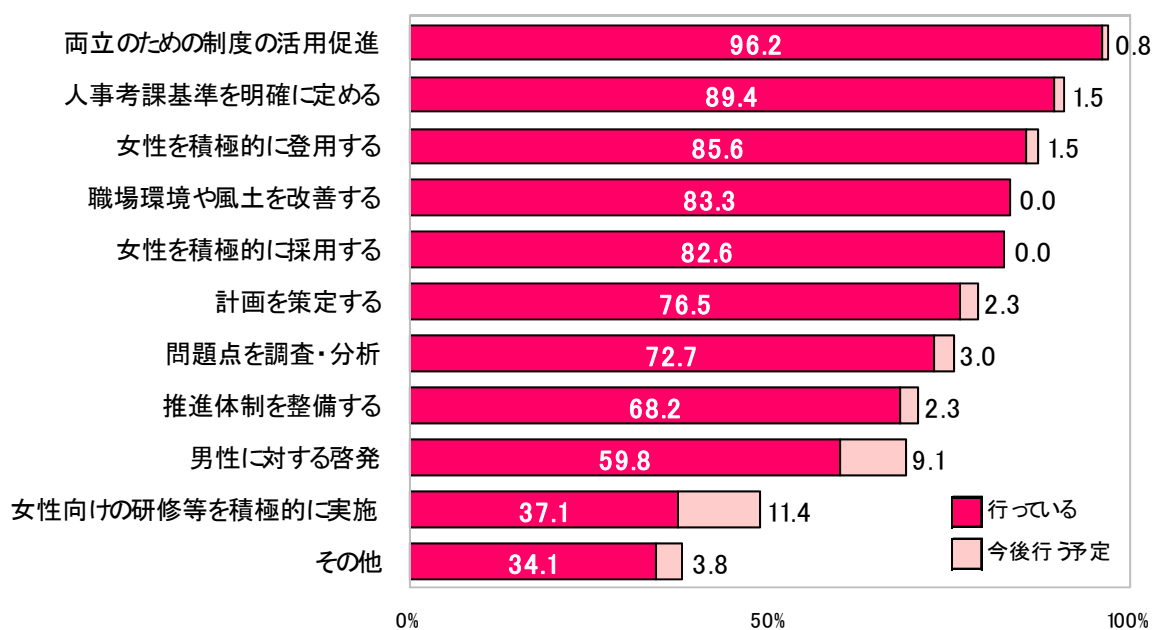
	女性			男性		
	取得可能者数(人)	取得者数(人)	育児休業取得率	取得可能者数(人)	取得者数(人)	育児休業取得率
常勤 計	7,867	7,519	95.6 %	6,670	318	4.8 %

4. ポジティブ・アクションの取組状況（図表 11）

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 127 法人（96.2%）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人事考課基準を明確に定める」が 118 法人（89.4%）、「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 113 法人（85.6%）であった。

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、2 法人（1.5%）あった。また、個別の取組を行っていない理由として「すでに性別の区分なく対応しており、また女性職員及び女性管理職の割合が高くなっている」「相当以前から、性別を意識することなく、採用・人事評価・昇格等の人事政策を行っており、組織文化としても、性別によって執務環境が異なるといったことはない」ことなどが挙げられた。

図表 11 ポジティブ・アクションの取組（複数回答あり）



【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〕 90 法人

- 総務人事局ダイバーシティ推進グループにおいて、女性の活躍推進を含むダイバーシティ推進に関連する施策を一元的に企画・立案する体制としている。また、総務人事局人事課長を女性職員の採用・登用拡大担当者としている。（日本銀行）
- 男女共同参画の企画・推進及び女性研究者支援の担当部署として、組織規程により人材部門人材開発・大学院室男女共同参画係を設置している。（物質・材料研究機構）
- ダイバーシティ推進室を設置し、その業務のひとつとして「女性職員の採用及び登用の拡大の支援に関すること。」を組織規則にて定めている。また、「ダイバーシティ推進担当」の役員を置いている。（産業技術総合研究所）
- ダイバーシティ推進室を設置し、ダイバーシティ推進を担当する女性役員を配置。また理事長をトップとするダイバーシティ推進委員会を設置（H28.4）。（都市再生機構）

〔問題点の調査・分析〕 96 法人

- 社員意識調査や制度利用率や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の分析を実施している。（日本電信電話株式会社）
- 意識調査を実施し、女性の参画拡大に当たっての問題点を調査・分析のうえ、意識調査結果についてイントラネット内に掲載し意識啓発している。（福祉医療機構）
- 平成 29 年 6 月にワークライフバランス推進に向けた取組状況について評価するために、全職員を対象としたWEBアンケートを実施し、結果を集計のうえ、そこから見えてくる課題について今後の対応方針の分析・検討を進めている。（医薬品医療機器総合機構）

〔計画を策定〕 101 法人

- 第3期中期計画において、「指導的な地位にある女性研究者の比率を少なくとも10%程度」「事務管理職に占める女性比率10%程度」を目指す計画を策定。（理化学研究所）
- 第3期中期計画（平成26年度～平成30年度）において、ワークライフバランスの推進など職場環境の改善に関する検討を行い、育児中の職員も仕事と家庭の両立が達成でき、とりわけ職員の約半数を占める女性職員が能力を発揮し続けられるような取り組みを実施する旨を規定。29事業年度計画において、女性活躍推進法に基づき、管理職に占める女性の割合を年度当初に比べ1.2ポイント増やす旨を規定。（医薬品医療機器総合機構）
- 女性社員の継続的な採用や女性社員用施設の整備等を行うポジティブ・アクション基本計画を策定し、推進中。（東京地下鉄株式会社）

〔女性を積極的に採用〕 109 法人

- より多くの女性からの求人応募を促すため、学園のホームページの採用情報にて「OIST は教育・雇用において均等な機会及び待遇を確保し、教職員・学生の多様性を高めるべく積極的に取り組んでいます。女性及び十分に代表されていない方々からの応募を歓迎しています」とのメッセージを掲載。また募集職種の募集要項にも同様のメッセージを掲載し、より目につくようにしている。また、男女共同参画タスクフォースの提言にも女性の積極的な採用、及び意欲と能力のある女性を登用することを記載済み。公募・採用情報の広告掲載先の選定や拡充を行っている。OIST 全てのポジションについて、採用委員会メンバーに「無意識の偏見と男女平等」に関する研修を提供。（沖縄科学技術大学院大学学園）
- 女性職員がいない教授職の公募において、ポジティブ・アクションを採用した。（宇宙航空研究開発機構）
- 官庁訪問（業務説明会）において、女子学生がN I T Eの職場での活躍をイメージしやすいよう女性職員による業務説明や資料を工夫することで、意欲と能力のある女性がN I T Eを志望するよう取り組んでいる。また、人事院関東事務局主催の「女性のための国家公務員セミナー」に女性職員がパネリストとして参加し、聴講者（女子学生）に魅力をアピールした。（製品評価技術基盤機構）

〔女性を積極的に登用〕 113 法人

- 女性職員の少なかった中枢部門（経営推進部）に初めて女性職員（主任級）を配置した。（宇宙航空研究開発機構）
- 海外事務所への人事異動による広範な職務経験をさせるなど登用拡大への育成を実施。（国際観光振興機構）

〔女性の研修を積極的に実施〕 49 法人

- 本・支社及び地区等主催による女性社員の意欲醸成、スキルアップ研修を実施。また、キャリア意識醸成の冊子を作成し、社員に配布。（日本郵便株式会社）
- 女性管理職登用の機運を醸成するため、「女性の活躍推進セミナー」を開催した。（高齢・障害・求職者雇用支援機構）
- 女性職員についても積極的に教官職へ従事させるため、教官訓練を実施している。（航空大学校）
- 女性職員を対象とした研修（人事院の女性職員研修等）に積極的に参加させている。（駐留軍等労働者労務管理機構）

〔男性に対する啓発〕 79 法人

- 管理職向けの「ダイバーシティ研修」、「働き方に制約のある部下の指導・育成術研修」などを実施。（日本放送協会）
- 新任管理職研修において男女共同参画に係る項目を設け啓発を行っている。（物質・材料研究機構）

- 「男女共同参画・WLB だより」の発行、研修等の実施、「理研子育て・介護応援ハンドブック」の発行。(理化学研究所)
- 男女共同参画週間の内容等、社内ネットワークを通じて周知を行っている。平成 28 年度は、6 歳未満の子供がいる男性職員を対象として、仕事と育児を両立させるために必要となるチームコミュニケーションやタイムマネジメント等を学ぶことを目的とした研修を実施した。(日本学生支援機構)
- 管理職の出席する会議で一般事業主行動計画のフォローアップ結果について報告、全機構職員が閲覧できるグループウェアに一般事業主行動計画の掲示。(大学改革支援・学位授与機構)
- 女性活躍推進法の行動計画や両立支援ハンドブックを通じた全職員への啓発。(高齢・障害・求職者雇用支援機構)
- 男性管理職等を含む役職員を対象に、女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針について研修を行った。(農業者年金基金)
- 管理職研修のほか、主任(係長級)、専門官(課長補佐級)等階層別研修において、女性の活躍推進(女性職員の採用・登用の拡大、職員の仕事と生活の調和の推進に向けた取り組み等)を研修カリキュラムに入れて職員への啓発を行っている。(製品評価技術基盤機構)
- 新たに女性が配属になる箇所の管理者等を対象に、ジェンダーハラスメント防止等について研修を行っている。(北海道旅客鉄道株式会社)

〔人事考課基準を明確に定める〕 118 法人

- 男女の別なく人事評価が行われるよう目標管理制度を導入、明確な評価基準を提示している。昇進全般において、教員の研究内容のレビュー、教員のテニユアレビュー、任期制職員について「期限の延長(Stop-the-Clock)」の方針を採用し、母親だけでなく、父親にも適用できるようにしている。(沖縄科学技術大学院大学学園)
- 人財マネジメントポリシーの制定、職種/階層毎の評価基準の設定。(日本たばこ産業株式会社)
- 人事評価制度を導入し、人事評価マニュアルを職員に配布し評価者及び被評価者に研修を実施する等、公正かつ客観的な人事評価を実施。(勤労者退職金共済機構)
- 当所は、主に研究業務を行っており、人事評価制度については、男女を問わず、研究業績や外部資金の獲得状況等で評価を実施している。(医薬基盤・健康・栄養研究所)
- 人事評価規程、人事評価制度マニュアルを策定し、それらに基づき人事評価を実施。また、産前産後休暇、育児休業、介護休暇、介護休業の取得を理由に不利な評価がつかない制度設計。(日本貿易振興機構)

〔両立のための制度の活用促進〕 127 法人

- フレックスタイムの導入。会議はすべて午後 5 時には終了する内部規程を定めている。(沖縄科学技術大学院大学学園)

- 未就学児を養育する職員に時短勤務を認める制度、配偶者の出産前後に取得できる休暇制度、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の範囲で活用できる制度、及び長期勤続者を対象に連続して取得できる休暇制度を導入している。(国民生活センター)
- 育児休業、育児短時間勤務等の制度の他、ノー残業デーの実施、民間保育施設との契約等を行っている。(防災科学技術研究所)
- 民間の事業者と協定を締結し、ベビーシッター育児支援事業を実施している。(日本私立学校振興・共済事業団)
- 育児休業・部分休業、保育時間・子の看護休暇等の特別休暇等の両立支援制度について、イントラネットで周知を行い、また、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を行い、活用を促進している。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し、また、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とともに育休経験者との昼食会を開催し、復帰について不安を持たないよう配慮している。介護に関する手続きをはじめとする基礎知識や当機構の支援制度等について研修を実施し、仕事と介護の両立を支援する。外国で勤務等をする配偶者と外国において生活を共にするための休業制度を整備し、仕事と配偶者等との家庭生活の両立及び継続的な勤務を支援する。(福祉医療機構)
- 勤務シフトを5パターンから柔軟に選択できる。毎週水曜日をノー残業デーとし、館内放送及びメールにより帰宅を呼びかけている。これに加え、課ごとのノー残業デー(週1回)を設け、管理職がメール等にて呼びかけを行っている。年次有給休暇、夏季特別休暇の取得促進に向けた取組を実施している。育児・介護休業等に関する制度を整備し、非常勤職員を含む全職員に周知している。(労働政策研究・研修機構)
- 母性保護、育児休業、休暇、時間外勤務の制限などの各種制度を周知し「仕事と子育ての両立」についての啓発を行っている。育児休業は出産から3年間取得可能とし、育児短時間勤務、育児時間制度を導入するとともに、特に女性が多数を占める看護職員については日勤のみで夜勤のない手術室、外来を主な復職部署として子育て中でも働きやすい環境にしている。さらには院内保育所を設置し、24時間保育を実施している。平成26年4月、職員配偶者同行休業制度を設け、夫の海外転勤の場合でも継続的な勤務を促進できるようにした。(国立がん研究センター)
- 育児・介護休業規程改訂、生理休暇を1周期のうち1日を有休とする改訂を行い、周知。(株式会社農林漁業成長産業化支援機構)
- 育児／介護休業、育児／介護のための時間短縮、育児／介護／通学のための早出シフト、昼食時間短縮、早帰り勧奨日、配偶者同行休業(社外婚含む)の導入を推進。ベビーシッター補助制度の導入。関連制度を社内イントラサイトで共有・周知。病気休暇・休職中の職員に対するケア、予防のためのケア(外部専門会社のサービスも活用)。(日本貿易振興機構)
- 育児休業制度・配偶者同行休業制度・育児短時間勤務制度の他、妊産婦職員の時間外勤務の制限、育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限、妊産婦及び育児に係る特別休暇等を就業規則により制定済みで、仕事と生活の両立のため、育児休業を取得しやすい環境を推進している。具体的には、任期付職員を含む全

職員を対象に育児休業及び1日当たり2時間以内の育児時間の制度及び育児短時間勤務制度を整備している。なお、男性職員が育児休業制度を活用した事例もある。(石油天然ガス・金属鉱物資源機構)

- 平成 29 年 4 月より、育児・介護のためのテレワーク制度、育児休業明け職員の職場復帰サポートを狙いとする「復職支援金」制度を導入した。(海外需要開拓支援機構)
- 妊産婦等休憩室、搾乳室、一時預かり保育室の設置。ゆう活を4か月に拡大。(国立環境研究所)

〔職場環境・風土を改善〕 110 法人

- 「ハラスメント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、全体研修会でハラスメント等に関する事項について周知を行っている。また、結婚後も希望をすれば旧姓使用を認めている。(酒類総合研究所)
- 経営層からの継続的なメッセージ発信・社内イントラでの情報発信(特設ページ)等。(日本たばこ産業株式会社)
- 一般公開において「イクボス」座談会を実施するとともに、次世代育成法に基づく事業主行動計画において、「男の産休」取得を目標に掲げた。(宇宙航空研究開発機構)
- 「ハラスメントの防止等に関する規程」を制定し、相談窓口及び相談員を設置している。7名の相談員のうち、4名は女性職員を任命している。(国立循環器病研究センター)
- 理事長主導による内部研修を実施し、職場環境・風土の改善に努めている。(奄美群島振興開発基金)
- トップメッセージ等を通じて、職員一人ひとりが活躍できる職場環境や組織風土の必要性を周知。(住宅金融支援機構)

〔その他〕 45 法人

- 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援するためのセミナーを開催しており、今年度は、育児休業中、出産前の女性のほか、配偶者が産欠・育休中の男性も対象に含めた。(日本銀行)
- 法人の運営委員及び各館の評議員委嘱にあたり、女性の参画拡大に配慮。(国立美術館)
- 院内保育所の整備等育児支援の推進。(国立病院機構)
- 情報共有や意見交換会のため、働くママ交流会を実施。平成 29 年 7 月よりテレワーク実施。(国立がん研究センター)
- ホームページ内に女子学生に対する女性研究者からのメッセージを掲載。(国際農林水産業研究センター)

5. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に関する取組状況

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）の取組状況について、①一般事業主行動計画を策定しているのは95法人(72.0%)、②計画策定が努力義務であるのは38法人(28.8%)、③厚生労働大臣の認定（えるぼし）を受けているのは6法人（4.5%）、④厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」に登録して情報公表をしているのは30法人（22.7%）。

情報公表の状況は、①採用者に占める女性の割合 62法人（47.0%）、②採用における男女別の競争倍率又は採用における競争倍率の男女比 8法人（6.1%）、③職員に占める女性の割合 40法人（30.3%）、④男女の平均継続勤務年数の差異又は男女別の採用10年前後の継続雇用割合 40法人（30.3%）、⑤男女別の育児休業取得率 28法人（21.2%）、⑥1月当たりの職員の平均残業時間 30法人（22.7%）、⑦雇用管理区分ごとの1月当たりの職員の平均残業時間 9法人（6.8%）、⑧年次有給休暇の取得率 20法人（15.2%）、⑨係長級にある者に占める女性職員の割合 11法人（8.3%）、⑩管理職に占める女性職員の割合 66法人（50.0%）、⑪役員に占める女性の割合 51法人(38.6%)、⑫男女別の職種又は雇用形態の転換実績 7法人(5.3%)、⑬男女別の再雇用又は中途採用の実績 9法人（6.8%）。

以 上