

(分野名) 1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大(施策名)(1)イ 女性国家公務員の採用・登用等の促進

## 1 主な施策の取組状況及び評価

平成 13 年 5 月に「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」を策定し、各府省等は指針に基づき「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定、全府省が一体となって取組を進めている。

人事院では、  
・ ・ ・ 種国家公務員採用試験の合格者に占める女性割合に数値目標（2005 年度までに 種 20%、 種 30%、 種 40%）を設定し、優秀な女性を公務に誘致するため、女性を対象とした募集活動を積極的に実施。登用施策の一環としては、女性職員を対象とした研修を実施するなど、指針に基づく施策を着実に推進している。

また、各府省の計画の進捗状況については、毎年調査を実施し、各府省の人事担当課長等で構成される「女性職員の採用・登用拡大推進会議」を開催し、計画の進捗状況等の情報交換等を行うとともに、調査結果を公表している。これまでの各府省の進捗状況をみると、採用については、各府省が女性の採用の拡大に向け、積極的に取り組んでおり、拡大傾向にある。登用については、係長級への登用は拡大傾向にあるものの、補佐級及び準課長以上への登用はまだ十分とはいえない。しかし、全般的には、各府省が目標の達成に向け前向きに取り組んでいることが窺えるものとなっている。

## 2 今後の方向性、検討課題等

- ・ 合格者に占める女性割合は採用割合に影響を与えることから、女子学生セミナーの開催及び女性向けパンフレットの充実等一層の募集活動の強化により、合格に結びつく優秀な女性の受験を促進する。
- ・ 登用施策の一環として行っている女性職員研修の拡充と特に登用に資する研修への参加を促進する。
- ・ 各府省の人事担当課長等で構成される「女性職員の採用・登用拡大推進会議」等の開催により、各府省の「女性職員の採用・登用拡大計画」の推進を支援する。
- ・ 現在、「女性幹部職員を育成・登用するための研究会」を設置し、多方面から検討中である。  
また、今後、「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」の見直しについて、検討することとしている。

## 3 参考データ、関連政策評価等

別添のとおり。

# 「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。

## 各府省の「女性職員の採用・登用拡大計画」の内容

平成15年9月

### 1. 採用の拡大（括弧内の数字は機関数。以下同じ）

#### (1) 目標設定

目標設定の対象は、試験採用者が中心であり、「種・種・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。(8)
- ・ %を上回るよう努める。(7)
- ・ 過去5年間(3年間)の通算(平均)割合を上回るよう努める。(4)
- ・ 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。(4)

#### (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)(26)
  - ・ 採用時の配置について男女で偏りがないよう配慮。(20)
  - ・ 採用面接官(人事担当者)の意識の啓発(向上)。(13)
- 《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。(13)
- ・ 登用に努める。(8)
- ・ %に(現在より %)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)。(26)
  - ・ 業務研修・登用に資する研修に積極的に参加させる。(21)
  - ・ 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。(15)
- 《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。(26)
  - ・ 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)(24)
  - ・ 超過勤務の縮減。(21)
- 《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

# 各府省の「女性職員の採用・登用拡大計画」の取組状況の概要

人事院は、「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」に基づき各府省が策定した「女性職員の採用・登用拡大計画」の取組状況について、平成15年5月、調査を行った。なお、調査対象機関は、「計画」を策定した各府省（28機関）であり、以下は、その結果概要である。

## 1 計画策定後の女性の採用の状況等

### (1) 採用状況について

女性の採用状況を見ると、種試験採用者は9機関(32.1%)、種試験採用者は14機関(50.0%)、種試験採用者は13機関(46.4%)で増加している。

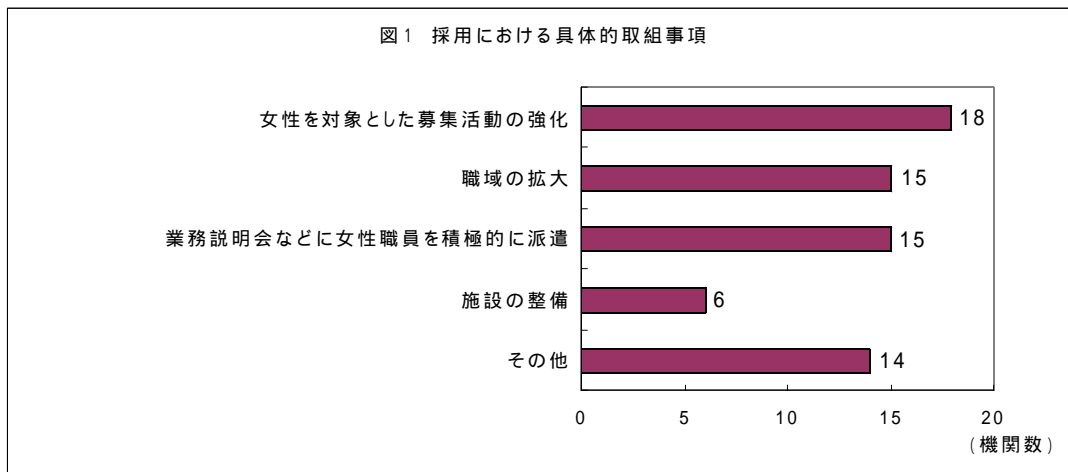
採用試験の区分	増加	減少	変化なし等	計
種採用者	9 (32.1%)	9 (32.1%)	10 (35.7%)	28 (100%)
種採用者	14 (50.0%)	7 (25.0%)	7 (25.0%)	28 (100%)
種採用者	13 (46.4%)	7 (25.0%)	8 (28.6%)	28 (100%)

注：平成14年度と15年4月1日の採用者に占める女性割合を比較。

### (2) 採用の拡大に向けた具体的取組事項

採用の拡大に向けて具体的に取り組んでいる事項としては、「女性を対象とした募集活動の強化」が18機関、「職域の拡大」と「業務説明会などに女性職員を積極的に派遣」がそれぞれ15機関となっている。

(図1参照)



また、その他の具体的取組例としては、次のとおりである。

- ・女性職員の採用促進について、面接官の意識啓発を特に実施。(2機関)
- ・種の官庁訪問の受付期間中に1日「女性の日」を設定。

## 2 計画策定後の女性職員の登用の状況等

### (1) 登用状況について

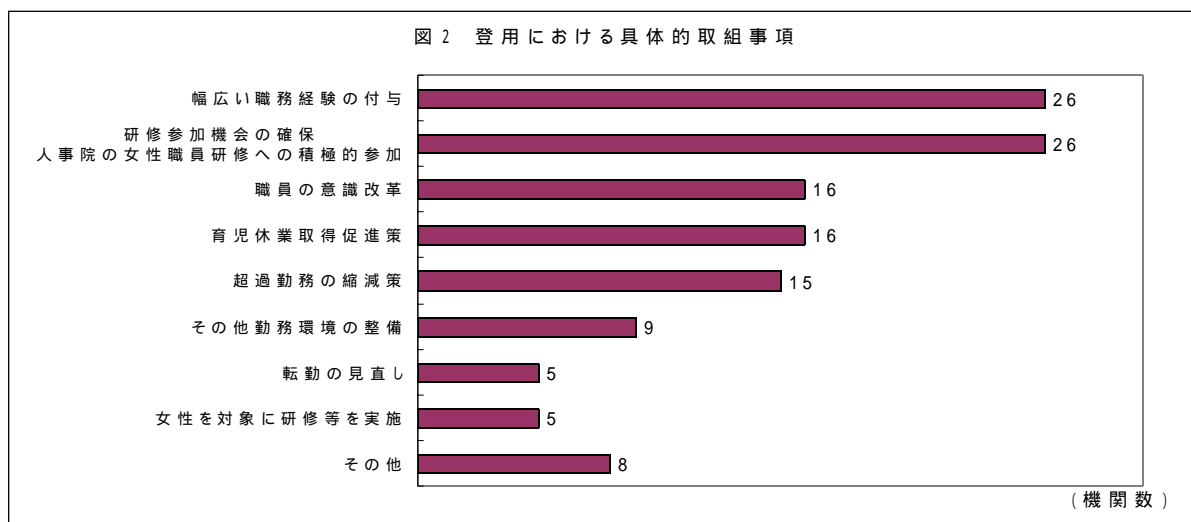
登用の状況では、係長級において19機関(67.9%)と7割近くの機関で女性の割合が増加しているが、課長補佐級では14機関(50.0%)、準課長以上は5機関(17.9%)となっている。

役職	増加	減少	変化なし等	計
係長級	19 (67.9%)	3 (10.7%)	6 (21.4%)	28 (100%)
課長補佐級	14 (50.0%)	7 (25.0%)	7 (25.0%)	28 (100%)
準課長以上	5 (17.9%)	7 (25.0%)	16 (57.1%)	28 (100%)

注：平成14年と15年の女性の在職割合を比較。

### (2) 登用の拡大に向けた具体的取組事項

登用の拡大に向けて具体的に取り組んでいる事項は、「幅広い職務経験の付与」と「研修参加機会の確保等」が26機関、次いで「職員の意識改革」と「育児休業取得促進策」が16機関となっている。(図2参照)



また、その他の具体的取組例としては、次のとおりである。

- ・各会議等を通じて「計画」を積極的に推進するよう指示。
- ・保育施設に関する情報提供を職員に対して行うほか、一部の局においては、保育施設と利用契約を締結し、割引利用等を可能。
- ・健康相談やセクシャル・ハラスメント相談などによる女性職員の悩みの軽減・解決。

### 3 その他採用・登用の拡大に向け、新たに講じた又は講じる予定の施策

上記以外で新たに講じた又は講じる予定の主な取組は、次のとおりである。

(職域拡大)

- ・配置換、他府省出向等の機会の付与等。人事コースの多様化。(2機関)

(両立支援策関係)

- ・産前産後休暇、育児休業、介護休暇等長期休業者に対し、休業期間中に業務関係資料を送付するなど情報提供を図ることにより、職場復帰しやすい環境を整備。(2機関)

(その他)

- ・超過勤務縮減策の実施等の勤務環境の整備。(4機関)
- ・人事・採用担当として女性職員を初めて登用し、若手女性職員のキャリアパスの相談、職務上の悩みの相談等に当たっている。
- ・女性職員の採用・登用拡大の推進について平成15年度に政策評価を実施。

### 4 採用・登用の拡大を推進する上での課題

女性職員の採用・登用の拡大を推進していくうえで課題となっている主な事項は、次のとおりである。

(職務、ポスト等)

- ・出先機関等が全国各地に所在しており、女性職員の採用・登用に当たっては、転勤の問題が課題となる。(6機関)
- ・採用志望者(申込者・合格者)が少ない。(4機関)

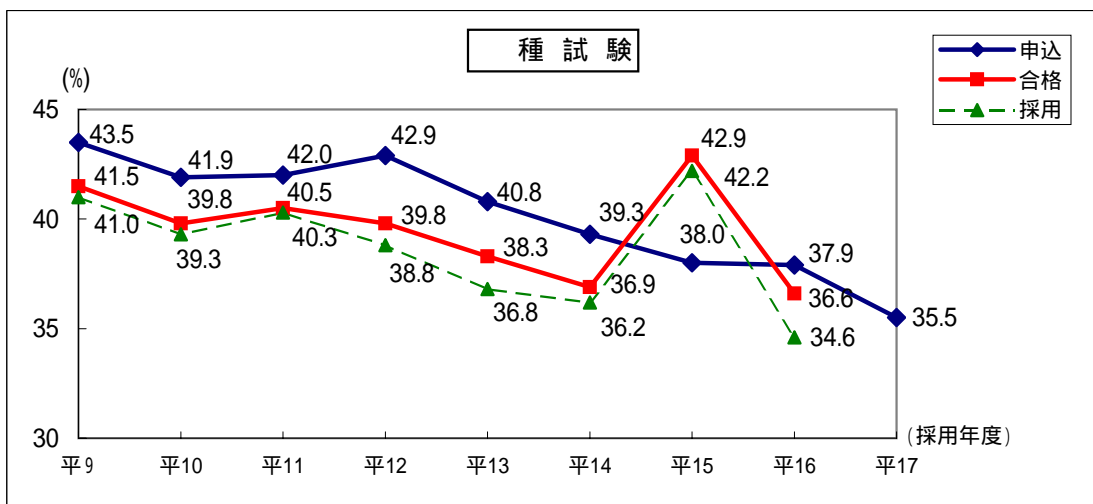
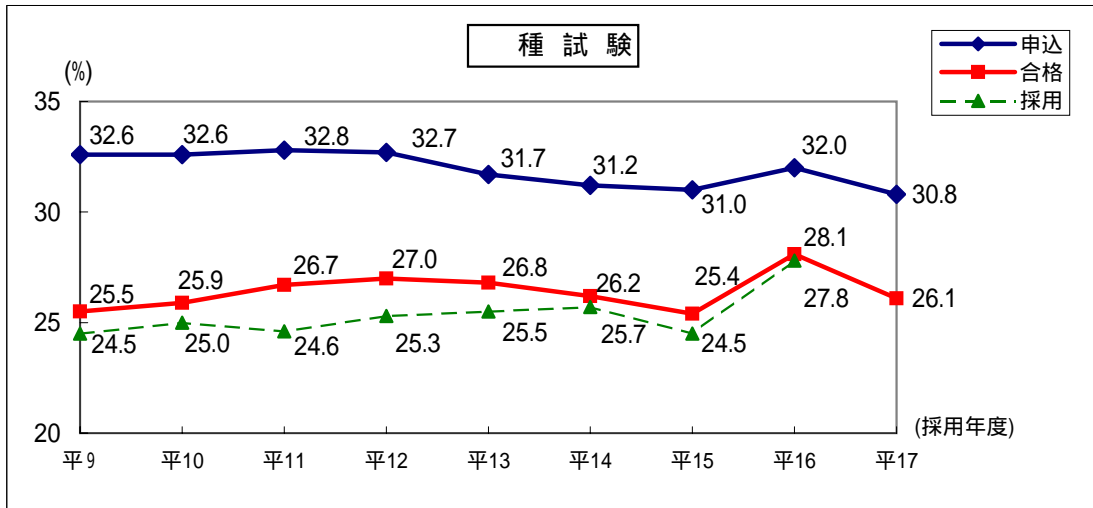
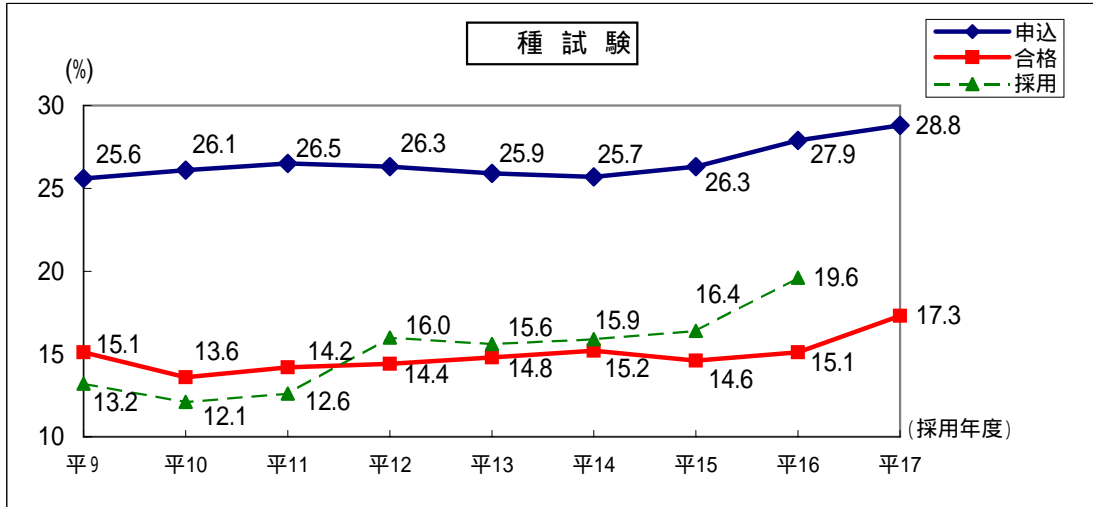
(両立支援関係)

- ・産休・育児休業に対する代替が臨時職員では不可能なケースが多い。女性職員数の増加に伴い、限られた人材の中で、人事管理が難しくなっている。昨年度からの育児休業期間の延長により、今後、一層人事管理が難しくなると思われる。(3機関)

(意識改革)

- ・男女共同参画に対する職員の意識改革・啓発(5機関)

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

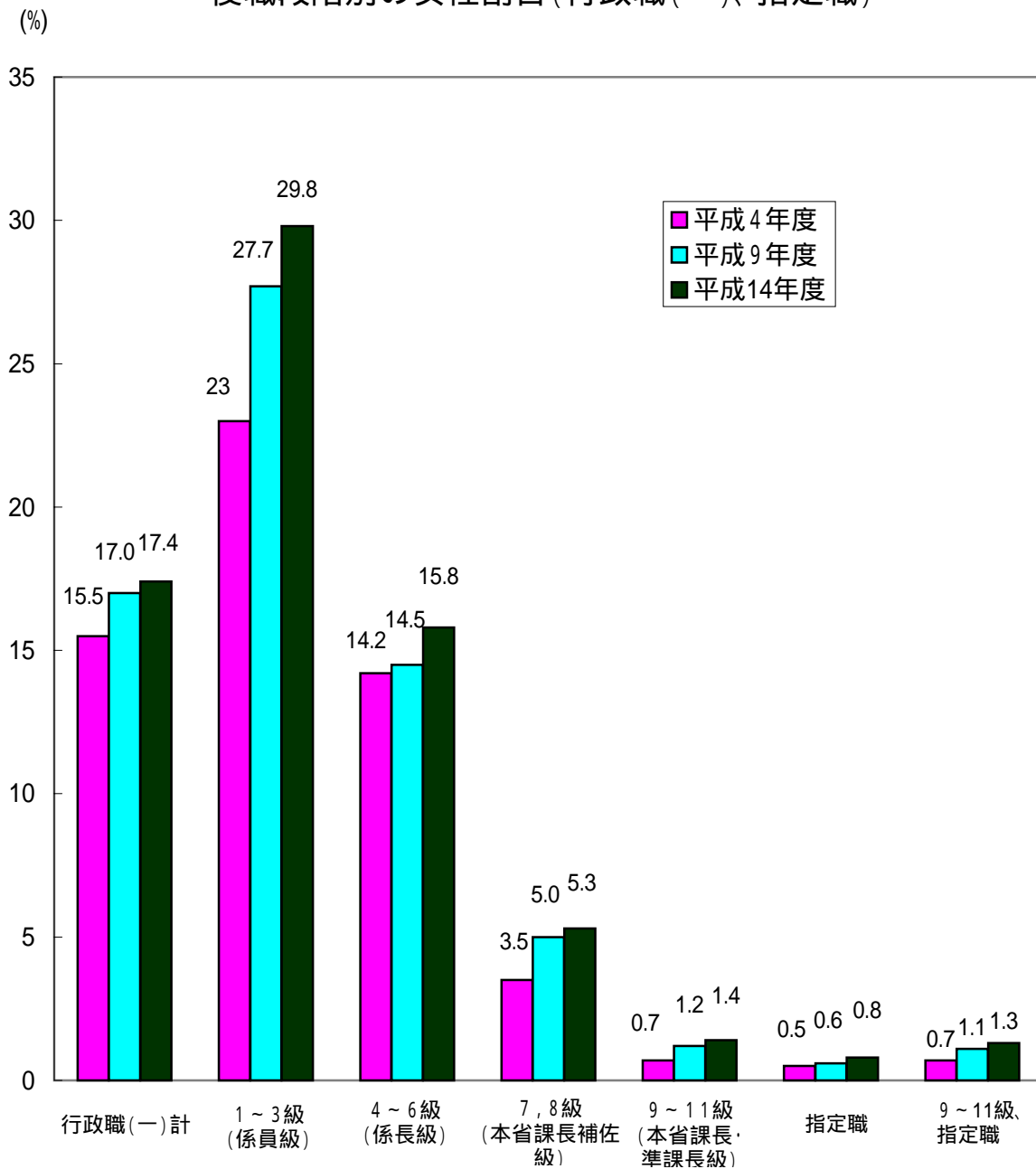
(注2)採用は 種は当該年度採用者数の割合

種、種は前年度に実施された試験に基づく採用者の割合

(注3) 種16年度採用は平成16年4月1日現在の割合(採用)

(注4) 種、種16年度採用は平成16年7月31日現在の割合(採用及び内定)

## 役職段階別の女性割合(行政職(一)、指定職)



資料:人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」