

行政分野における現状について

○ 第3次男女共同参画基本計画における成果目標と現状値

項目	現状値	成果目標 (期限)
国家公務員採用試験からの採用者	25.8% (平成 24 年度)	30%程度 (平成 27 年度)
国家公務員採用 I 種試験の事務系の 区分試験の採用者	28.6% (平成 24 年度)	30%程度
地方機関課長・本省課長補佐相当職以上	4.9% (平成 22 年度※)	10%程度 (平成 27 年度末)
本省課室長相当職以上	2.5% (平成 22 年度※)	5%程度 (平成 27 年度末)
指定職相当	2.1% (平成 22 年度※)	3%程度 (平成 27 年度末)

※平成 23 年 1 月現在。

○ 第3次男女共同参画基本計画の具体的施策（抜粋）

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

(3) 行政分野における女性の参画の拡大

具体的施策	担当府省
ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大 ①女性国家公務員の採用・登用の促進 ・各府省において、人事院が策定する女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針や政府全体の目標等を踏まえて、「女性職員の採用・登用拡大計画」の見直しを図り、総合的かつ計画的に取組を推進する。 <u>各府省で定める「女性職員の採用・登用拡大計画」においては、女性国家公務員の採用及び管理職への登用について具体的な中間目標を設定し、目標達成のための工程表を作成する。</u> 中間目標の設定に当たっては、例えば、府省全体及び部局等の適切な区分ごとに設定したり、役職段階別（本省課室長相当職以上、地方機関課長・本省課長補佐相当職以上、係長級以上）に設定したりするなど、実効性のあるものとする。	全府省

「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針（平成23年1月）」（概要）

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がある。
- ・ 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した。

2 計画の策定

- ・ 各府省は、平成27年度までの「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定するとともに、職員への周知に努める。
- ・ 各府省は、現状分析を行い、府省全体及び部局等の適切な区分について、目標、目標達成に向けての具体的取組等を定める。

3 採用の拡大

- ・ 各府省は、目標の設定に当たっては、採用試験の種類や区分ごとの合格者に占める女性の割合にも留意する。
- ・ 人事院及び各府省は、多様で実効性のある募集、啓発活動を積極的に推進するとともに、その際、計画の内容や積極的な取組の紹介にも努める。

4 登用の拡大

- ・ 各府省は、目標の設定に当たっては、職務段階、部局等適切な区分を念頭に置いて行うとともに、意欲と能力のある女性職員の積極的な昇任・昇格に努めること。職員自身も目的意識を持って積極的な行動をとることが望まれる。
- ・ 各府省は、人事評価の活用等による人材の育成・活用を図るとともに、登用を阻害する要因の見直しや転勤自体の必要性の見直し・キャリアパスの多様化等についても検討を行う。
- ・ 各府省は、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。特に、Ⅱ種・Ⅲ種等採用女性職員の登用推進に向けて、計画的育成者等を対象とした行政研修特別課程に女性職員を積極的に参加させる。
- ・ 各府省は、職員への職務経験の付与に当たっては適切な指導・育成を、付与後においては必要な支援を行う。

5 勤務環境の整備等

- ・ 各府省は、女性職員、男性職員共に働きやすい勤務環境の整備に努める。
- ・ 各府省は、全職員を対象に、男女共同参画の実現に向けて性別役割分担意識の改革を含めた意識啓発に努める。
- ・ 仕事と生活の調和のため、育児休業をはじめ、両立支援制度について広く活用促進に努めるとともに、育児休業中の職員の円滑な職務復帰に資するため、情報提供等を行う。

6 推進体制

- ・ 各府省は、「女性職員の採用・登用拡大担当者」を設置し、施策の実施、計画の点検・評価に努める。
- ・ 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、公表する。

任用の基本原則

1 平等取扱の原則（国公法第27条）

すべて国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われ、人種、信条、性別、社会的身分、門地又は第38条第5号に規定する場合を除くの外政治的意見若しくは政治的所属関係によつて、差別されてはならない。

2 人事管理の原則（国公法第27条の2）

※ 平成19年国公法改正で挿入、平成21年4月施行

職員の採用後の任用、給与その他の人事管理は、職員の採用年次及び合格した採用試験の種類にとらわれてはならず、第58条第3項に規定する場合を除くほか、人事評価に基づいて適切に行われなければならない。

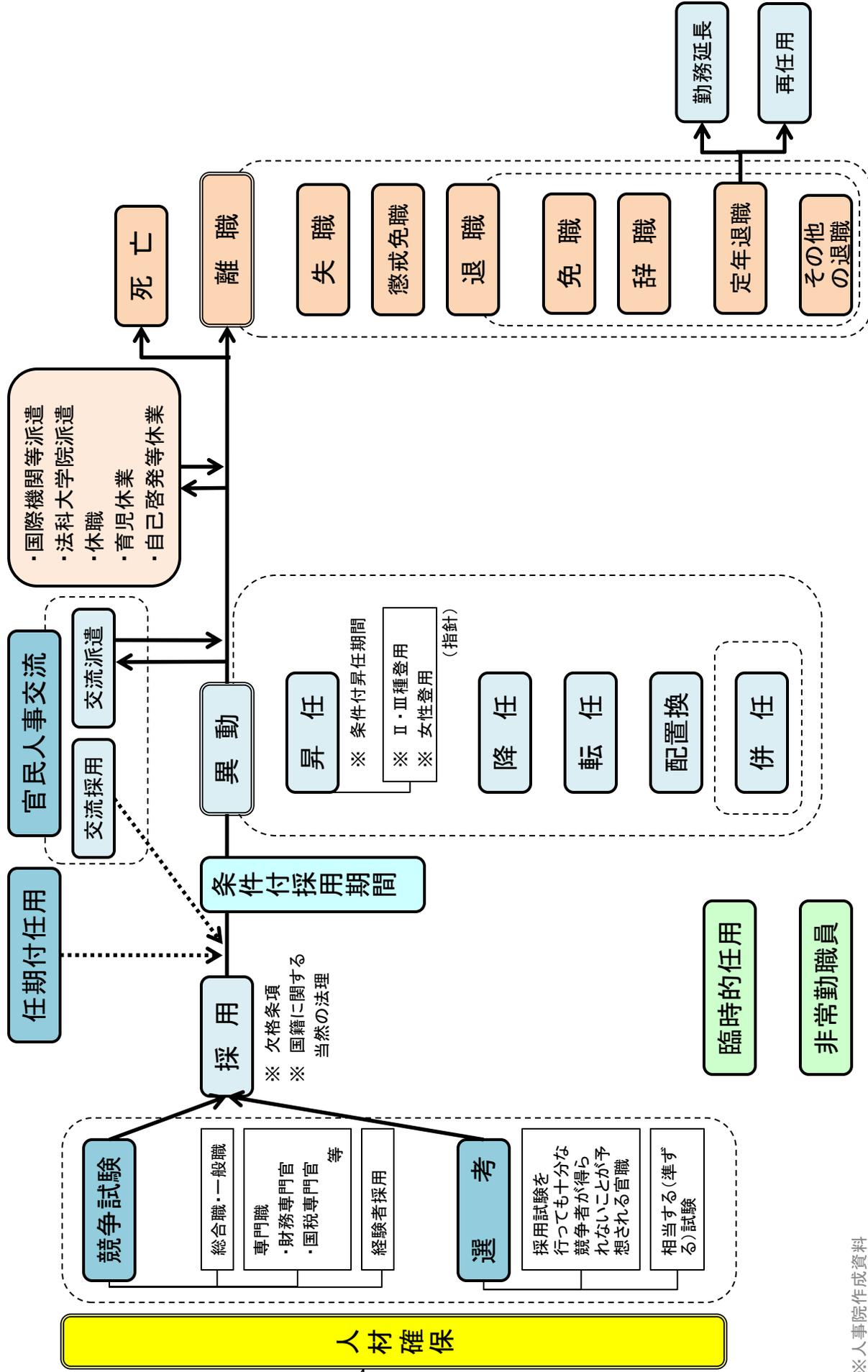
3 成績主義の原則（国公法第33条第1項）

職員の任用は、この法律の定めるところにより、その者の受験成績、人事評価又はその他の能力の実証に基づいて行われなければならない。

4 身分保障の原則（国公法第74条第1項、第75条第1項）

- すべて職員の分限、懲戒及び保障については、公正でなければならない。
- 職員は、法律又は人事院規則に定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任され、休職され、又は免職されることはない。

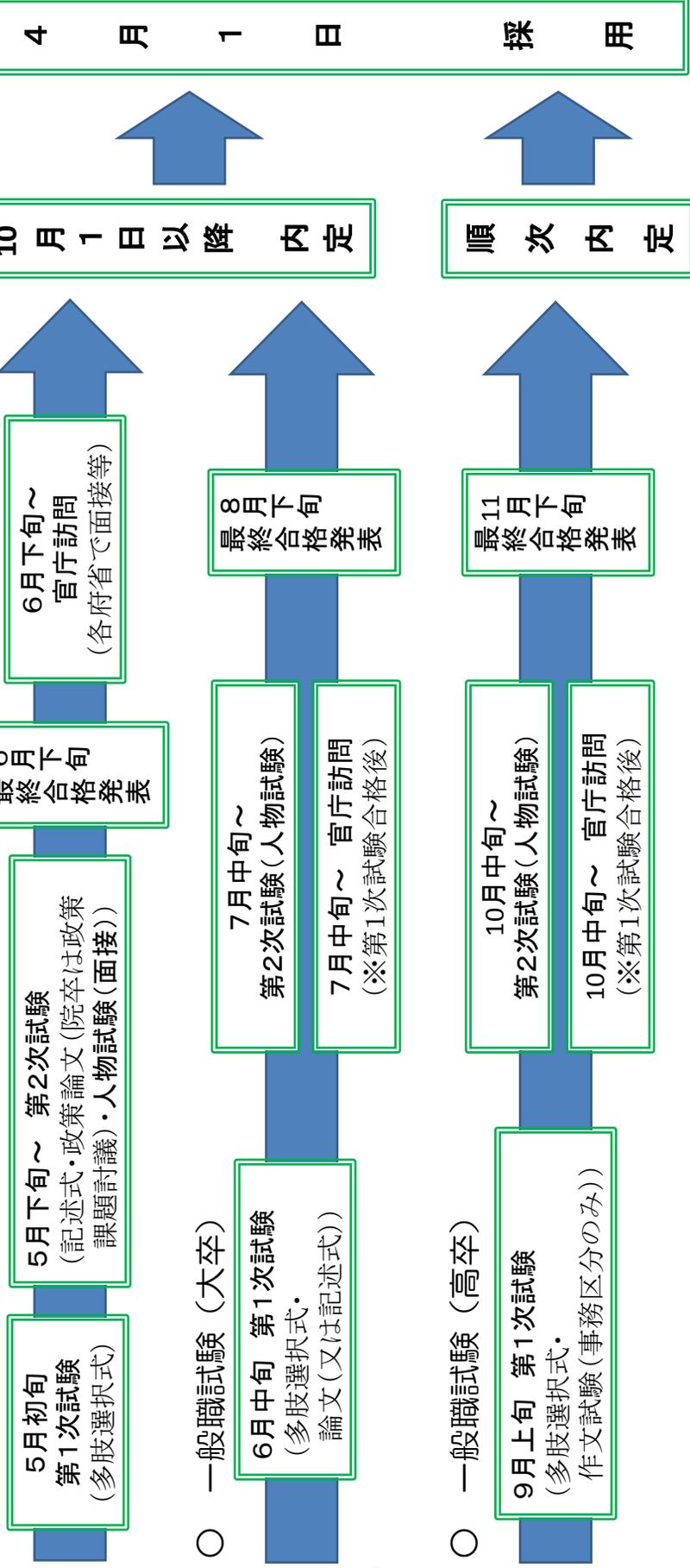
任免関係略図



国家公務員の主な採用方法について

(1) 主な競争試験採用

○ 総合職試験 (院卒・大卒)



○ 一般職試験 (大卒)

○ 一般職試験 (高卒)

○ 専門職試験

大卒程度: 皇宮護衛官、法務省専門職員(矯正心理専門職、法務教官、保護観察官)、外務省専門職員、財務専門官、国税専門官、食品衛生監視員、労働基準監督官、航空管制官

高卒程度: 皇宮護衛官、刑務官、入国警備官、税務職員、航空保安大学校学生、海上保安大学校学生、海上保安学校学生、気象大学校学生

○ 経験者採用試験

民間企業等における有為な勤務経験を有する者を係長以上の職へ採用することを目的として行う中途採用試験

(2) 主な選考採用 (※いずれも管理職での採用可能)

○ 官民人事交流による採用 (官民人事交流法等)

【規模】(平成23年)新規採用者数:16府省112人 年未在職者数:18府省208人

【概要】民間企業の従業員を任期(3年以内(必要がある場合、5年まで更新可))を付して国の機関等で採用。

一度民間企業を退職する「退職型」と民間企業との雇用を継続したまま採用される「雇用継続型」の2つのタイプがあり、いずれかを選択。いずれにしても、任期満了後は、交流元企業に復帰。

【方法】あらかじめ、交流採用の実施に関する計画を記載した書類を提出し、人事院の認定を受けることが必要。

○ 任期付職員としての採用 (任期付職員法等)

【規模】(平成23年度)新規採用者数:329人 年度未在職者数:1,099人

【概要】以下の場合に、5年以内(任期が5年に満たない場合には、任期の更新可)の任期で採用することができる。

- (1) 高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者を、その知識経験等を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させる場合(弁護士、公認会計士等)
- (2) 専門的な知識経験を有する者を、その知識経験が必要とされる業務に期間を限って従事させることが、公務の能率的運営を確保するために必要である場合(国際機関勤務経験者、システムエンジニア等)

【方法】公募又は公募に準じた公正な手続き及び高度な専門的知識経験を有することについての適正な能力実証が必要

○ その他の中途採用 (人事院規則1—24 (公務の活性化のために民間の人材を採用する場合の特例) 等)

【規模】(平成23年度)新規採用者数:12省庁等(独法含む。)69人

【概要】以下の場合に選考により採用(任期の制限なし。)することができる(診療情報管理士、航空整備士、飛行操縦士等)。

- (1) 実務経験等により高度の専門的な知識経験を有する民間の人材を採用する場合
- (2) 新規の行政需要に対応するため、実務経験等により公務に有用な資質等を有する民間の人材を採用する場合
- (3) 公務と異なる分野における多様な経験等を通じて公務に有用な資質等を有する民間の人材を採用する場合

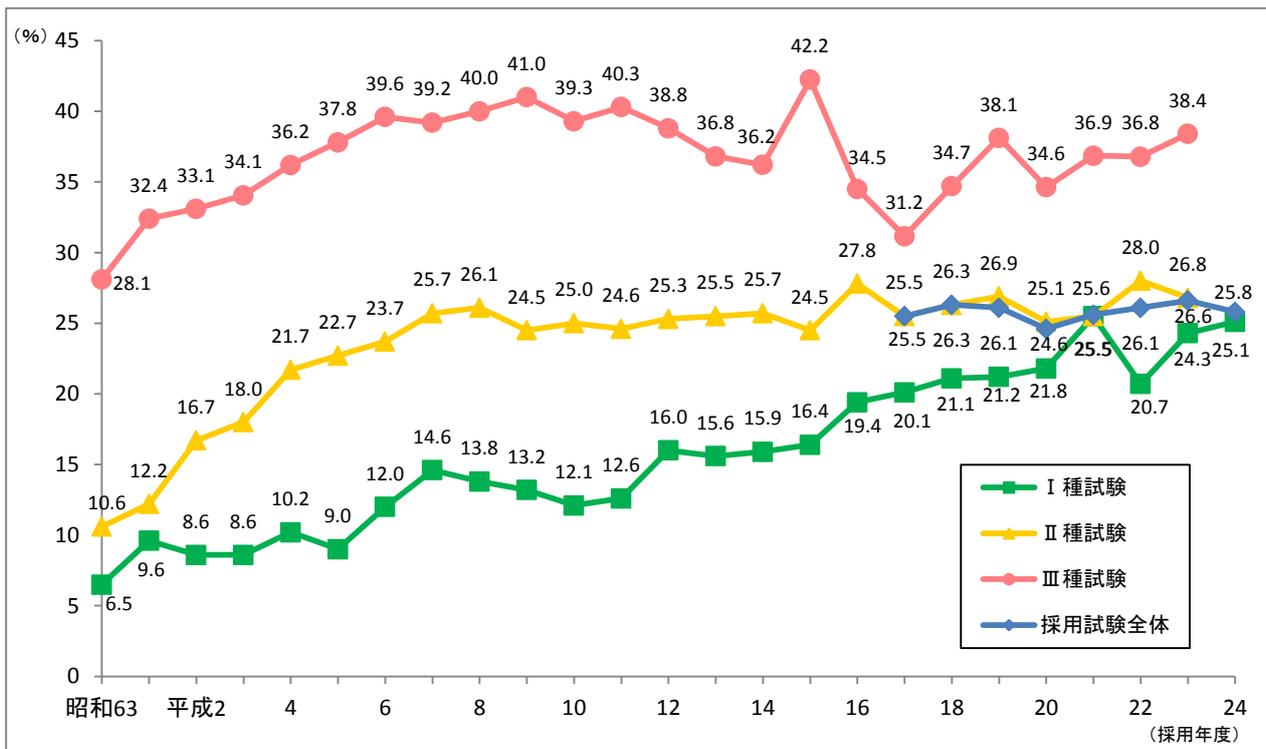
【方法】公募又は公募に準じた公正な手続き並びに選考委員会による官職に係る能力及び適正の有無に関する審査が必要

※その他、かつて職員であった者等について、

- (1) 知識、技術等についての能力実証、(2) 人物試験、経歴評定等によって、公募等により選考採用することができる。(人事院規則8—12第18条等)

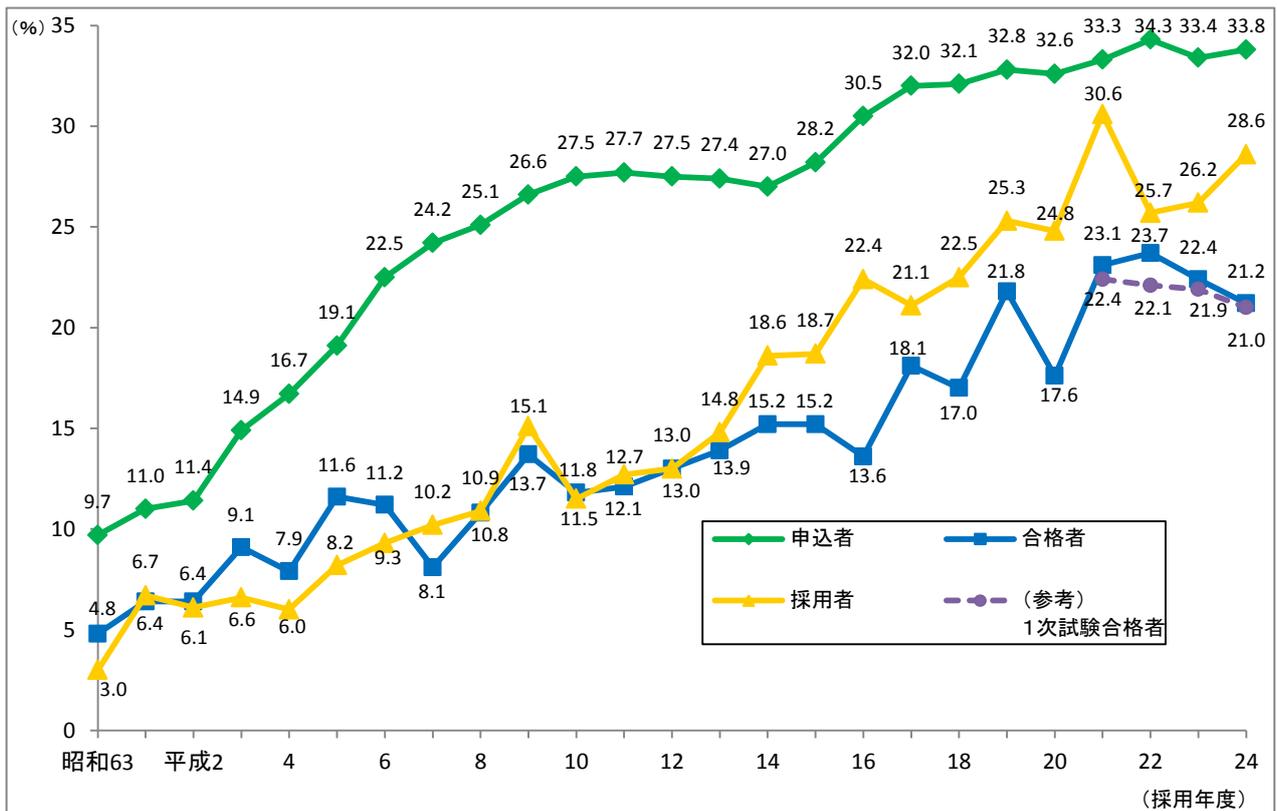
1. 採用

(1) I・II・III種試験の採用者及び国家公務員採用試験全体に占める女性の割合の推移



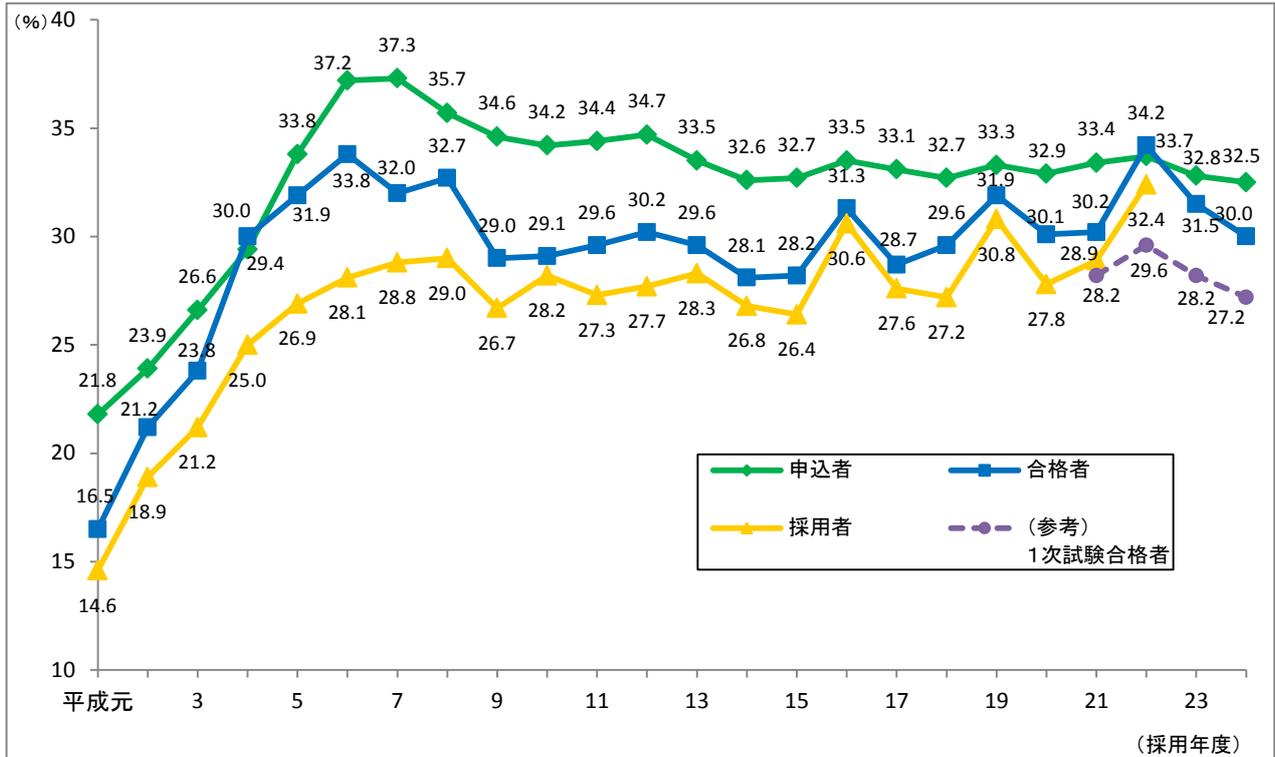
- (注) 1. I種は当該年度(旧年度合格者等を含む。)の割合。II・III種は前年度に実施された試験に基づく割合。
 2. 平成24年度については、I種は24年4月1日現在、II・III種は24年3月31日現在の採用(内定)者に占める割合。

(2) ① I種試験事務系(行政・法律・経済)区分の申込者・合格者・採用者に占める女性の割合の推移



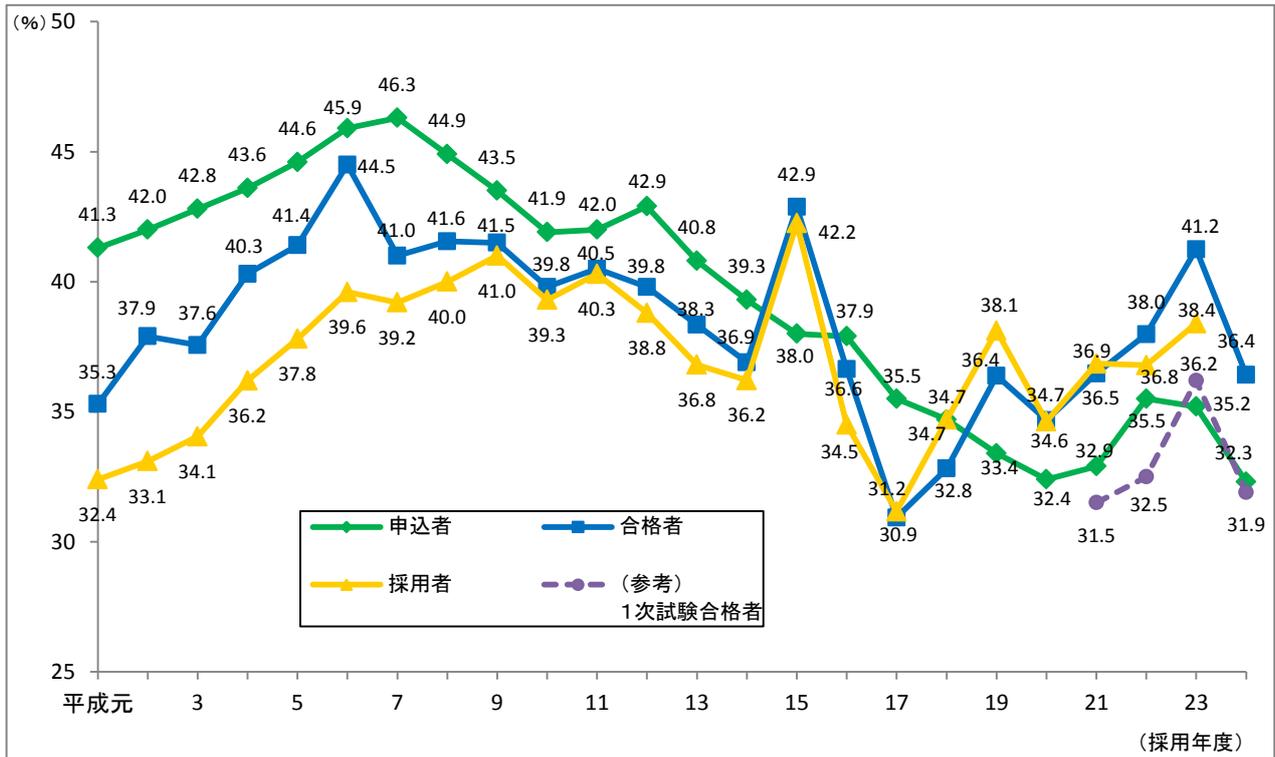
- (注) 1. 人事院資料に基づいて内閣府において作成
 2. 申込者・合格者は、前年度に実施された試験に基づく割合
 3. 採用者は、当該年度採用者数(旧年度合格者等を含む。)の割合
 4. 平成24年度採用は24年4月1日現在の採用者に占める割合

② II種試験行政区分の申込者・合格者・採用者に占める女性の割合の推移



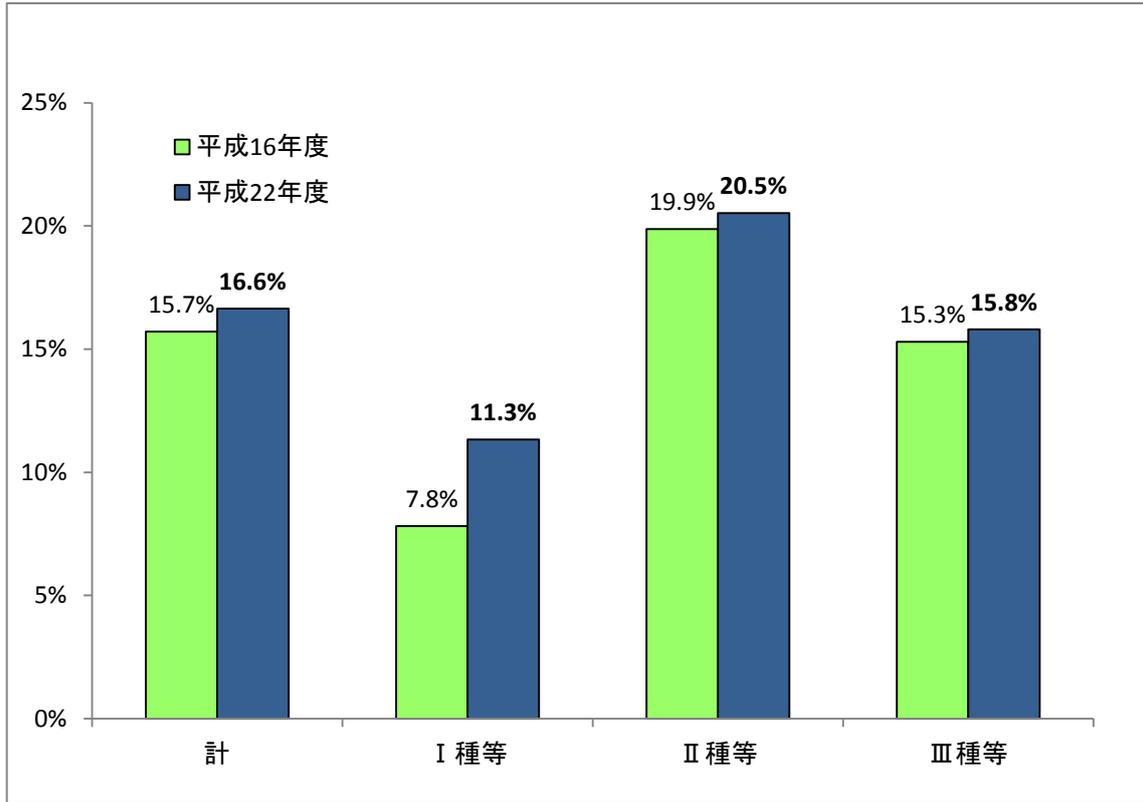
- (注) 1. 人事院資料に基づいて内閣府において作成
 2. 申込者・合格者は、前年度に実施された試験に基づく割合
 3. 採用者は、前年度作成名簿からの採用者の割合
 4. 平成23年度採用者は、名簿失効時の割合、平成24年度採用は24年3月31日現在の採用(内定)者に占める割合

③ 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. 人事院資料に基づいて内閣府において作成
 2. 申込者・合格者は、前年度に実施された試験に基づく割合
 3. 採用者は、当該年度採用者数(旧年度合格者等を含む。)の割合
 4. 平成24年度採用は24年4月1日現在の採用者に占める割合

(3) 一般職(給与法適用職員)の試験別任用者に占める女性割合



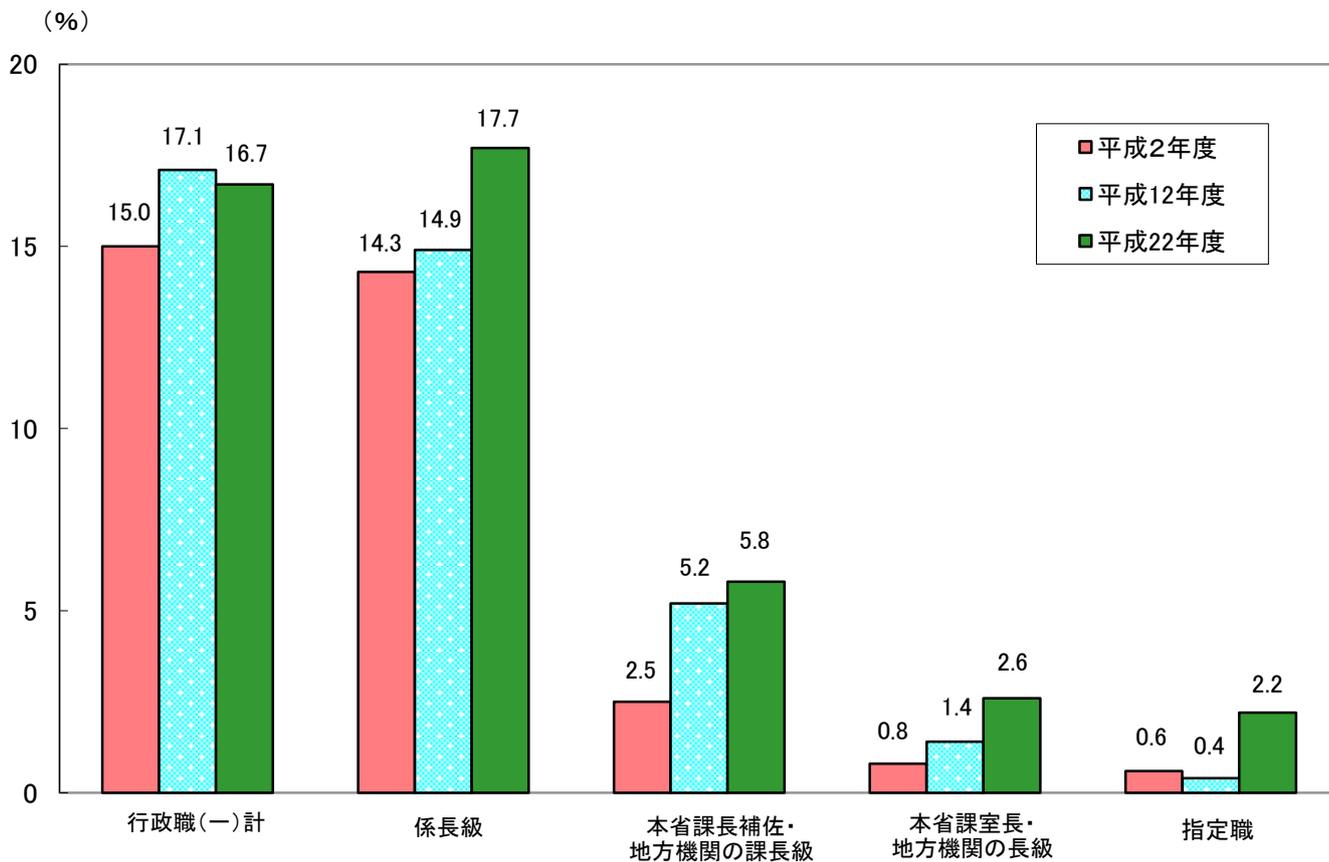
資料出所: 人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」

(注) 1. 「平成16年度」「平成22年度」とも当該年度1月15日現在。

2. 人事院又は外務省の行うそれぞれの採用試験(相当する試験を含む。)の結果に基づいて採用された者及び在職中に合格して名簿から任用された者を対象として集計した。

2. 登用

一般職国家公務員の役職段階別の女性割合



(備考) 1. 人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」より作成。

2. 平成2年度、12年度は各年度末、22年度は1月15日現在の割合。

3. 係長級は、行政職俸給表(一)3, 4級(平成2年度及び12年度は旧4～6級)、本省課長補佐・地方機関の課長級は、同5, 6級(同旧7, 8級)、本省課室長・地方機関の長級は、同7～10級(同旧9～11級)の適用者に占める女性の割合。

人事評価結果の任免への活用の概要

職員の採用年次や合格した採用試験の種類にとらわれず、能力・実績に基づき人事管理が行われるよう、人事評価の結果を任免（昇任・降任・免職など）へ活用するための仕組みを整備し、各府省における適切な活用を推進。

昇任への活用		任命権者は、次の官職の区分ごとに、人事評価（能力評価及び業績評価）の結果がそれぞれの要件を満たす者の中から、最適任者を昇任させることができる。	
	本省課長級未滿（本省室長級以下）への昇任	本省課長級への昇任	事務次官、本省局長級又は本省部長級への昇任
能力評価	<p>〈直近2回の評価結果を活用〉</p> <p>【順不同】</p> <p>上位（S又はA） かつ 中位以上（B以上）</p>	<p>〈直近3回の評価結果を活用〉</p> <p>【直近1回】 上位（S又はA） かつ 中位以上（B以上）</p> <p>【残り2回】 中位以上（B以上）</p>	<p>〈直近3回の評価結果を活用〉</p> <p>【直近2回】 上位（S又はA） かつ 中位以上（B以上）</p> <p>【残り1回】 中位以上（B以上）</p>
業績評価	<p>〈直近1回の評価結果を活用〉</p> <p>【直近1回】 中位以上（B以上）</p>	<p>〈直近1回の評価結果を活用〉</p> <p>【直近1回】 中位以上（B以上）</p>	<p>〈直近6回の評価結果を活用〉</p> <p>【直近4回のうち1回】 上位（S又はA） かつ 中位以上（B以上）</p> <p>【残り5回】 中位以上（B以上）</p>

※ 評価段階は、課長以下S,A,B,C,Dの5段階、部長級以上A,B,Cの3段階。

※ 2段階以上の昇任により本省部長級以上の官職に就けようとする場合は、直近の連続した3回の能力評価の評価結果がいずれも上位であること。

降任・免職への活用	<p>職員の能力評価又は業績評価の全体評価が最下位の段階の場合を、降任・分限免職の契機として活用し、矯正されなかった場合には、降任・分限免職の処分が行われる。</p>
------------------	---

女性国家公務員の採用・登用を促進するための施策

◆ 採用拡大に向けて人事院が行っているイベント

○ 女性行政官による女子学生のための集中講義（平成23年度は2大学で計7回実施）

国家行政の第一線で企画立案等の業務に活躍している女性行政官が、現在携わっている行政課題について、様々な経験を踏まえながら講義形式で説明を行うもの。

○ 女子学生セミナー（平成23年度は全国10都市で各1回実施）

女性国家公務員が、仕事のやりがい、仕事と家庭生活の調和などについて、女子学生に話し、意見交換を行うもの。

◆ 登用拡大へ向けて各府省が行っている取組

○ メンター制度の導入・実施（試行を含め12省庁）

先輩職員が自分の経験を基に後輩職員の相談に乗り、助言するもの。

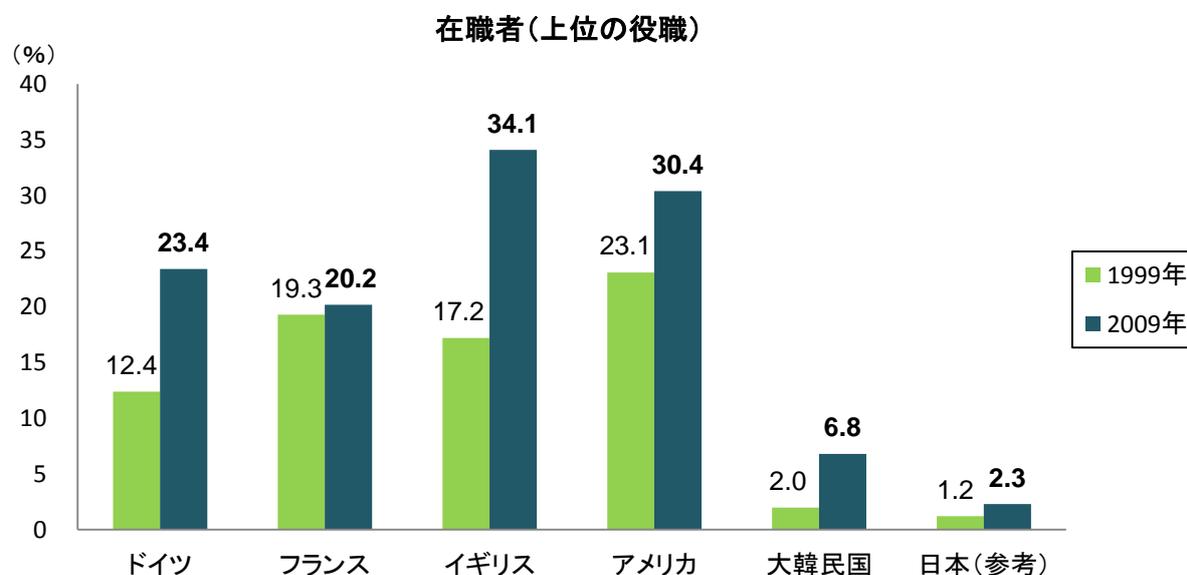
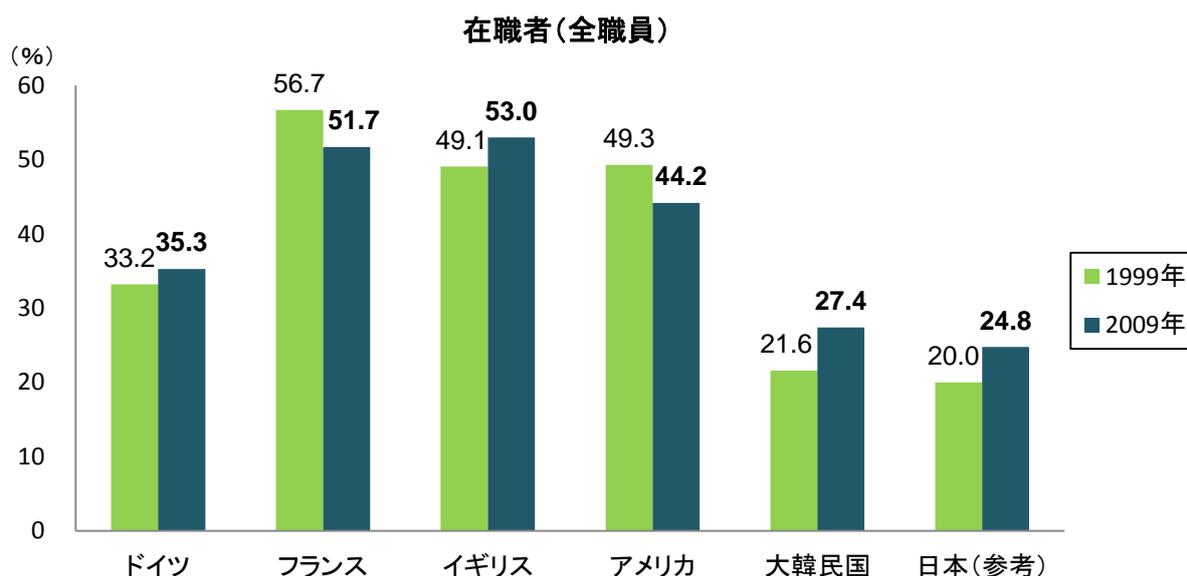
○ 女性職員研修（人事院主催（平成23年度326名）ほか）

平成13年度より人事院主催で各府省合同の女性職員向け研修を実施。省庁によっては、個別に女性職員を対象とした研修を行っているところもある。

○ 先進事例の紹介（総務省「女性国家公務員の活躍事例集」）

全国各地で勤務する計16名の女性国家公務員の活躍ぶりについて、「ロールモデル（手本・模範となる人物）」として紹介するもの。

(参考1) 諸外国の国家公務員に占める女性の割合



<注>

- ドイツ 「在職者」は、官吏と公務被用者の合計であり、間接部門は除く
「上位の役職」は本省庁の俸給表A-15等級（相当）以上
- フランス 「上位の役職」は課長級以上
在職者（全職員）・在職者（上位の役職）の2009年は2008年データ、1999年は1997年データ
- イギリス 「上位の役職」は上級公務員
在職者（全職員）・在職者（上位の役職）の2009年は2010年データ
- アメリカ 「上位の役職」は上級管理職
- 大韓民国 「上位の役職」は4級（課長）以上
- 日本 「上位の役職」は行政職（一）7級以上及び指定職

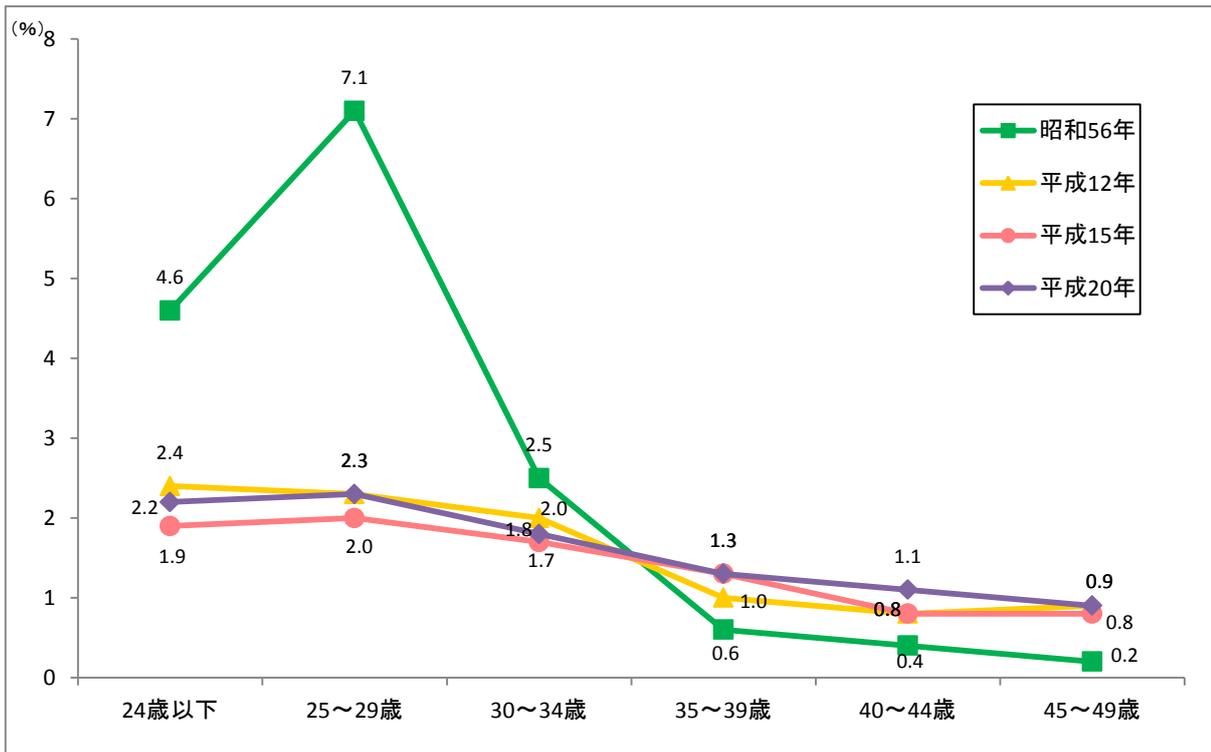
<資料出所>

- ドイツ 連邦平等法に基づく連邦政府提出第一次・第二次報告（連邦議会資料）をもとに集計
- フランス 行政公務員総局「年次報告書」
- イギリス 統計局「公務統計 2010」
- アメリカ 人事管理庁「2009年度連邦機会均等採用計画報告書」
- 大韓民国 行政安全部「行政安全白書」、「国家公務員人事統計」
- 日本 人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」

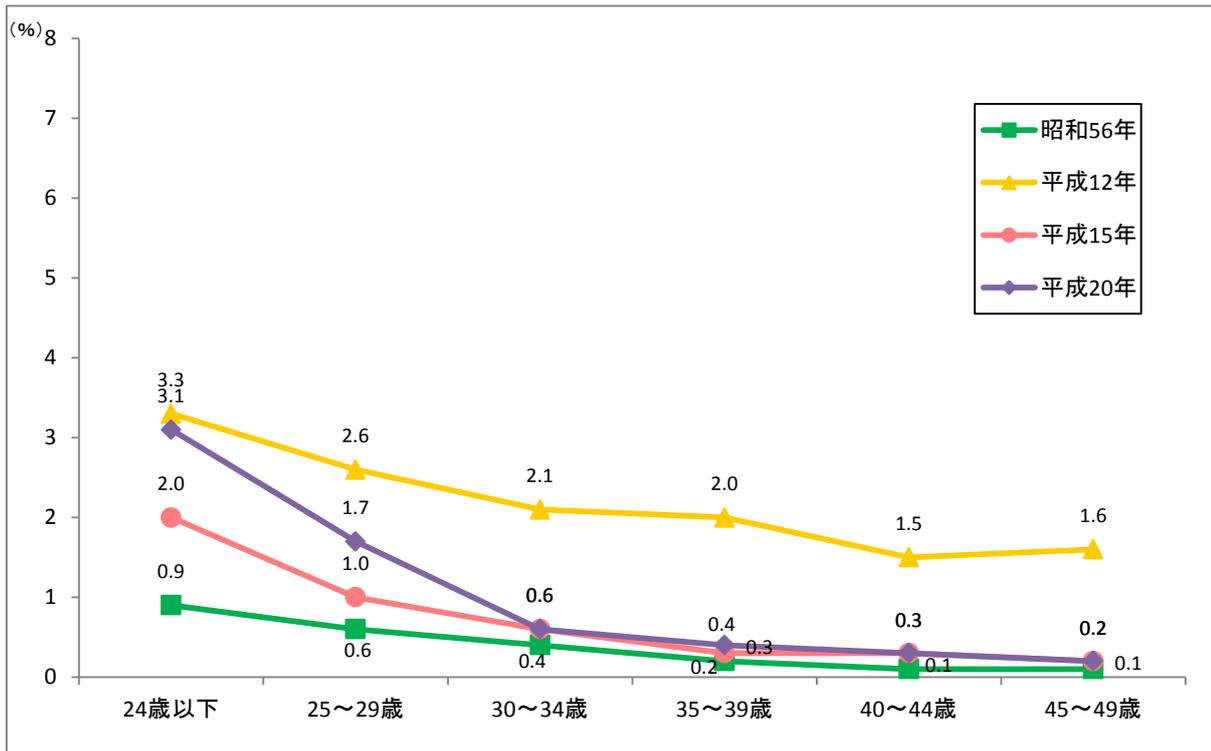
※人事院「『女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針』参考資料」より作成

(参考2) 年齢別離職率の推移

女性職員の離職状況



男性職員の離職状況



(注) 人事院資料より作成。