

内閣府本府「女性職員の採用・登用拡大計画」

平成 23 年 12 月 6 日
内 閣 府

1 基本的な考え方

男女共同参画社会の形成を図っていく上で、政策・方針決定過程への男女共同参画はその基盤をなすものである。このため、内閣府においても、これまで、「男女共同参画基本計画(平成 12 年 12 月 12 日閣議決定)」及び「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針(平成 13 年 5 月 21 日人事院事務総長通知)」に基づき、平成 17 年度までを期間とする女性職員の採用・登用の拡大計画を定め、さらに、「男女共同参画基本計画(第 2 次)(平成 17 年 12 月 27 日閣議決定)」及び「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針(平成 17 年 12 月 20 日人事院事務総長通知)」に基づき、平成 22 年度までを期間とする同計画を定め、その拡大に努めてきた。

この間、政府の男女共同参画推進本部においては、「女性のチャレンジ支援策の推進について(平成 15 年 6 月 20 日)」を決定し、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ともに、そのため政府は、民間に先行して積極的に女性の登用等に取り組むことが表明された。また、男女共同参画基本計画において国が率先垂範して取組を進める必要があるとされていることを踏まえ、平成 16 年 4 月 28 日各省庁人事担当課長会議においては、採用者に占める女性の割合について、国家公務員採用 I 種試験の事務系の試験区分については 30%程度とすること等を内容とする「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」の申合せがなされた。

こうした動きを受け、政府全体としての男女共同参画社会の形成に関する取組を推進する立場にある内閣府として積極的な取組を進めるため、採用の拡大については、全ての試験区分において女性の採用割合が 30%以上になること等を目標に具体的な取組を進めてきた。

また、平成 17 年度からは次世代育成支援対策推進法に基づき策定された「内閣府本府次世代育成支援行動計画」との整合性を確保しつつ、「仕事と家庭の両立」に向けた取組をより総合的に進めるため、女性職員の採用・登用の拡大計画を改定し、男性の育児休業等の取得の促進などに取り組んできた。

さらに、政府の男女共同参画推進本部において、「女性の参画加速プログラム(平成 20 年 4 月 8 日)」が策定され、社会の中で活躍が期待されいながら女性の参画が進んでいない分野の一つとして国家公務員が挙げられたことを踏まえ、登用の拡大について数値目標を設定し、更に取組を進めてきた。

これまでのこのような取組を堅持しつつ、「男女共同参画基本計画(第 3 次)(平成 22 年 12 月 17 日閣議決定)」及び「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 14 日人事院事務総長通知)」に基づき、本計画の全部を改定し、新たに平成 27 年度までの間における拡大計画を策定し、平成 32 年(2020 年)に向けて、国家公務員法に定める

平等取扱いと成績主義の原則に基づきながら、女性国家公務員の採用、登用、職域拡大及び能力開発について一層計画的な取組に努めることとする。

2 現状の把握及び分析

(1) 内閣府本府の女性職員数は、平成 22 年 1 月 15 日現在で 382 名、職員全体の 16.1% であり(平成 17 年度末 336 名、14.3%)、全府省平均の 16.8%を下回っている。内閣府本府職員の大部分を占める行政職俸給表(一)適用職員だけをみると、全府省平均の 16.5%に対し 16.3% (平成 17 年度末 14.8%)となっている。

役職段階別の女性割合を見ると、課長・準課長級が全府省平均 2.6%に対し 4.6%、課長補佐級が全府省平均 5.7%に対し 7.4%、係員級が全府省平均 30.6%に対し 34.6%と全府省平均を上回っているのに対し、職員全体の約 45%を占める係長級が全府省平均 17.1%に対し、16.8%と下回っている。

行政職俸給表(一)における女性職員の年齢別在職状況を見ると、近年の女性職員の採用についての努力を反映して、20～24 歳及び 25～29 歳の職員は、全府省平均を上回っている。

(2) 採用の女性割合については、平成 21 年度から平成 23 年度の各年度における採用者ともに、各試験区分において 30%以上となっており、目標は達成されている。

3 採用の拡大

(1) 目標

女性職員の採用に当たっては、試験合格者に占める女性の割合に留意しつつ、引き続き各試験区分毎の女性の採用割合がそれぞれ 30%以上となることを目標とする。

また、選考採用においても、中途退職した有為の女性職員の活用に努める。

(2) 具体的取組

① 募集活動

女性志望者の拡大を図るため、募集活動を積極的に展開する。

- ・ 大学等で実施する業務説明会に女性職員を積極的に派遣する。
- ・ 女性職員の採用促進について、面接官等の意識啓発を行う。
- ・ 採用パンフレットでは、広く「仕事と家庭の両立」にスポットを当てた企画を展開する。

② 採用時の配置

採用時の配置については、毎年の新規採用者の配置状況を勘案しつつ、男女に偏りがないよう努める。

4 登用の拡大

(1) 目標

女性職員の一層の登用の拡大を図ることにより、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つつ、内閣府全体の役職者に女性が占める割合を更に高めるよう努める。

特に本府課室長相当職以上(注1)に占める女性の割合については、政府全体の目標として平成27年度末に5%程度の水準を目指すとされているところ、内閣府においては、平成22年1月現在の割合(6.0%)より4%程度増加させ、10%程度とすることを目標とし、更に率先して登用の拡大に努める。

また、本府課長補佐相当職以上(注2)に占める女性の割合を平成27年度末に、平成22年1月現在の割合(7.7%)より3%程度増加させ、政府全体の目標(10%程度)を超えて11%程度とすることを目標とし、登用の拡大に努める。

(注1)本府課室長相当職以上は、行(一)7級以上、特任4号以上、研究職5級以上及び指定職の俸給表適用職員を指す。

(注2)本府課長補佐相当職以上は、行(一)5級以上、特任1号以上、研究職3級以上及び指定職の俸給表適用職員を指す。

(2) 具体的取組

① 研修

女性職員の積極的な登用を図るため、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つつ、各種研修への参加機会の確保に配慮する。

- ・ 人事院及び各府省が実施する業務研修、登用に資することを目的とした研修等に女性職員を積極的に参加させるよう努める。
- ・ 各種研修のスケジュールを随時掲示し、女性職員の各種研修への参加機会の確保に努める。

② 配置

女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めつつ、男女で偏りのない職務経験の付与に配慮する。

- ・ 性別にとらわれず、人事評価制度の活用による適材適所の人事配置、昇進管理、処遇の徹底を図る。
- ・ 意欲と能力のある職員をより登用しやすい仕組みの整備を図る。

- ・ II・Ⅲ種採用の女性職員について、採用後 10 年以内に多様な職務経験を付与し、登用のための計画的な育成に努める。

③ 行政組織の内外からの人材の登用

各省庁及び任期付職員の採用等外部からの人材の登用を図るに当たっては、女性の積極的な登用に努めることとする。その際、専門的な知識経験や管理的又は監督的能力を有すると認められる女性の登用に努める。

④ メンターの導入等

女性職員に助言、指導するメンターの導入等、女性職員の登用に資する取組を推進する。

5 勤務環境の整備等

(1) 目標

職員が仕事と家庭の両立を図ることができるようにするため、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を踏まえるとともに、平成 17 年度から施行されている「内閣府本府次世代育成支援行動計画」との整合性を確保しつつ、「仕事と家庭の両立」に向けた取組を一層総合的に進めていく。

特に、育児休業取得率についての社会全体での目標値(男性 13%)等を踏まえ、必要な勤務環境の整備等に努める。

(2) 職場の意識改革等

「内閣府ガイダンス研修」や内閣府掲示板(HP)等を活用し、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に係る気運を醸成するための工夫を行うなど、「仕事と家庭の両立」や男女共同参画の実現に向けての意識啓発を実施するとともに、女性職員の勤務に関する意向等の的確な把握に努める。

(3) 超過勤務の縮減

長時間にわたる恒常的な超過勤務は、「仕事と家庭の両立」を実現する上で大きな障害となっていることから、以下の取組を中心として、超過勤務の縮減を積極的に進める。

- ① 幹部職員等を対象として、超過勤務縮減のための意識向上を目的とする啓発の機会を設けるなど一層主体的な取組を促進する。
- ② 各課室長等は、人事評価における面談等を通じて、当該課室及び課員等の業務の重要度や緊急性を精査し、その簡素化・効率化に努めるとともに、必要に応じて業務分担や人員配置の見直しを行う。
- ③ 非常勤職員や派遣職員の活用を含め、業務の繁閑に応じたマンパワーを確保するための方策を検討する。

(4) 育児、介護等を行う職員が働きやすい環境の整備

育児、介護等を行う職員が働きやすい環境の整備を図るため、以下の取組を行う。

- ① 内閣府掲示板(HP)の活用やリーフレットの作成等により、育児休業等について職員の一層の理解の促進に努める。
- ② 育児休業等を取得しようとする職員、育児休業等を取得中の職員等に対して組織的に適切な情報提供、助言等を行うための仕組みを整備する。また、円滑な職務復帰に資するため、知識・技能等の維持・向上に努めるための研修・説明会等への参加等に配慮する。
- ③ 各課室長等は、業務分担、勤務時間の割振り等について十分に配慮し、職員が育児休業等を取得しやすい環境や、育児休業から復帰した職員等が仕事と子育てを両立できるような環境整備を図る。
- ④ 非常勤職員や派遣職員の活用など、育児休業の代替職員をより弾力的に確保するための方策を検討する。
- ⑤ 相当数の職員が育児休業等を取得することを前提とした人事・組織管理の在り方について検討する。
- ⑥ 新庁舎整備の検討状況を踏まえつつ、合同庁舎第8号館別館を整備する際に、スペースを確保する計画を進めるとともに、宿舎周辺の託児施設等に関する情報の収集・提供等に努める。

6 推進体制等

(1) 府内推進体制

大臣官房人事課長を「女性職員の採用・登用拡大担当者」とし、計画の実行に際しては、各部署長と協力しつつ、積極的な取組を推進するとともに、総括課長会議において、年1回、計画の進捗状況に関する点検・評価を行い、その結果を内閣府男女共同参画推進本部に報告する。

なお、沖縄総合事務局にあつては、各部長をメンバーとする推進会議を設置して点検・評価を行う。

(2) 計画の見直し

本計画は、点検・評価の結果及び雇用環境の変化等を踏まえ、必要な見直しを行うものとする。