

女性職員の登用に係る現状・課題

- 女性職員の登用に係る目標値と現状値の間には未だ乖離がある。Ⅱ・Ⅲ種試験等採用職員について、**地方機関管理職に占める女性職員の割合が本省に比べ低い、転勤がネックとなっている等、職場・職種ごとに登用の状況・課題が異なる**
- ロールモデルとなる先輩女性職員が少ない、子育てしながらのキャリアアップが困難等の理由から昇進意欲が低い女性職員も多く、育成と意欲向上策が必要**

○ 第3次男女共同参画基本計画における目標値と現状値

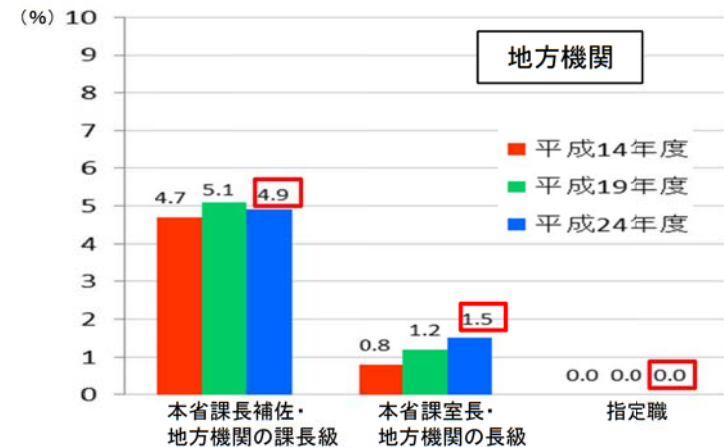
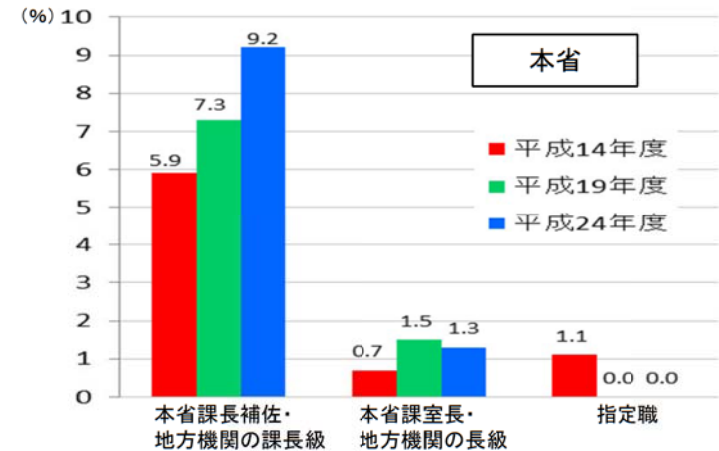
	目標値	現状値
国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合	10%程度 (平成27年度末)	5.3% (平成25年1月時点)
国の本省課室長相当職以上に占める女性の割合	5%程度 (平成27年度末)	3.0% (平成25年10月時点)
国の指定職相当に占める女性の割合	3%程度 (平成27年度末)	2.2% (平成25年10月時点)

(出典) 女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ(平成25年12月12日24日人事院・総務省)及び女性国家公務員の登用状況の臨時フォローアップ(平成26年1月31日内閣府・人事院・総務省)

○ 民間企業の女性登用の取組例(民間企業ヒアリングより)

- トップのリーダーシップにより、女性の採用・登用及びWLBに係る取組を進める。同時に、風土づくりやボトムアップの意見吸い上げを実施。
- 登用目標達成に向け、女性について個別の育成計画を策定し、それに基づき計画的に育成。
- キャリアを主体的に考えるためのセミナーを実施。
- 両立支援制度に係る環境整備と同時に、女性に対し育休後早期に復職して活躍してほしいという会社の期待を伝達。

○ Ⅱ・Ⅲ種試験・一般職試験採用者における役職者に占める女性の割合



(出典) 平成25年度人事院年次報告書