

内閣官房「女性職員の採用・登用拡大計画」

平成 23 年 9 月 29 日

「第3次男女共同参画基本計画」（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、内閣官房「女性職員の採用・登用拡大計画」を次のとおり定める。

1 現状の把握及び分析

(1) 採用状況

内閣官房職員の試験採用については、内閣情報調査室においてのみⅡ種試験合格者からの採用が行われているところである。ただし、その採用数は毎年若干名であることから、内閣官房におけるⅡ種採用者に占める女性の割合を政府全体のⅡ種採用者に占める女性の割合と比較するにあたっては、ある程度の期間（5年程度）を通算して比較することとする。

① 現状把握

内閣情報調査室におけるⅡ種試験合格者の採用状況は以下のとおり。

平成18年度採用	Ⅱ種	5名（うち女性2名）	40%
平成19年度採用	Ⅱ種	0名（うち女性0名）	-%
平成20年度採用	Ⅱ種	5名（うち女性3名）	60%
平成21年度採用	Ⅱ種	0名（うち女性0名）	-%
平成22年度採用	Ⅱ種	7名（うち女性3名）	約43%

※内閣情報調査室における平成27年度までの定年退職予定者数は25名（うち女性0名）

② 現状分析

平成18年度から平成22年度までのⅡ種試験合格者からの採用者に占める女性の割合は、約47%となっている。

人事院が示す、「採用試験の合格者に占める女性の割合の目標について」（平成17年12月20日付通知）では、Ⅱ種試験採用区分について、平成22年度までに40%に達することを目標とし、この値を満たしてない年度があるが、内閣官房における採用数を考慮し、過去5年間を通算した場合、この値を満たしている。

(2) 在職状況

① 現状把握（平成22年4月1日現在）

ア 女性職員の在職状況

- ・ 行政職（一）の職員577名のうち54名（約9％）が女性職員である。

〔平成20年4月1日現在においては、
・ 行政職（一）の職員544名のうち44名（8％）が女性職員であった。〕

イ 推移、級別、年齢階層別、試験別の在職状況については、別紙1～7のとおりである。

ウ 内閣官房の特性

- ・ 行（一）の職員577名のうち367名（約63％）が各府省等からの出向者である。
- ・ 行（一）の女性職員54名のうち38名（70％）が各府省等からの出向者である。

〔平成20年4月1日現在においては、
・ 行（一）の職員544名のうち343名（約63％）が各府省からの出向者であった。
・ 行（一）の女性職員44名のうち32名（70％）が各府省等からの出向者である。〕

② 現状分析

平成20年からの女性職員の採用（試験・選考採用を含む）等により、女性職員数は44名から54名（うち、試験採用の職員は7名から11名、各府省等からの女性出向者は32名から38名）へと、女性職員の採用等は拡大している。

しかし、平成21年1月15日現在における政府全体の職員に占める女性の割合は約17％であるのに対し、内閣官房の職員に占める女性の割合は約8％となっている。

以上のことから、内閣官房における各年度の採用数は僅少であり、採用による女性職員の増加には限界があることから、更なる女性職員の増加に当たっては、各府省から女性職員を積極的に登用する必要がある。

2 採用の拡大

(1) 目標

平成23年4月1日から平成27年3月31日までの間において、内閣官房（内閣情報調査室）への国家公務員採用試験合格者からの採用志望者に占める女性の割合を勘案しつつ、平成27年度末までに国家公務員採用試験合格者からの採用者に占める女性割合について30％程度とすることを目標として、引き続き女性の積極的な採用に努める。

(2) 具体的取組

- ・ 業務説明会に女性職員を派遣し、女性が参加しやすい環境を整備するとともに、面接官等採用担当者の意識啓発に努める。

- ・パンフレット、ホームページ等において、女性職員からのメッセージ等を掲載し、女性が応募しやすい募集活動に努める。

3 登用の拡大

- (1) 政府全体の目標（本省課室長相当以上に占める女性の割合を5%程度とすることを指す）の達成状況

平成22年度末における内閣官房の本省課室長相当以上の職員117名のうち6名（5.2%）が女性職員であり、平成18年に定めた本計画の目標を達成することとなった。

- (2) 目標

基本計画の成果目標（平成27年度末までに本省課室長相当職以上に占める女性の割合を5%程度とすることを指す等）を踏まえ、内閣官房においても引き続き平成27年度末までに本省課室長相当職以上に占める女性の割合を5%程度とすることを目標とし、また、本省課長補佐相当以上に占める女性の割合を10%程度及び指定職相当に占める女性の割合を3%程度となるよう努め、女性職員の登用を積極的に進める。

- (3) 具体的取組

- ・人事評価制度の活用等により、意欲と能力のある職員の積極的な昇任・昇格と、適材適所の人事運用を引き続き行うよう努める。
- ・各府省との連携を図り、女性職員の積極的な受け入れに努め、これまで女性職員が配置されたことのないポストにも女性職員を配置するように努める。
- ・民間との人事交流についても、女性職員の受け入れについて積極的に検討を行う。
- ・女性職員の意識・意欲の啓発・増進及び能力向上のため研修の実施及び人事院の実施する研究への参加機会の確保を務める。

4 勤務環境の整備等

- (1) 目標

職員が仕事と子育ての両立を図ることを目的に定められている「内閣官房特定事業主行動計画一次世代育成支援プランナー」（平成22年3月31日内閣総理大臣決定）との整合性を確保しつつ、「仕事と子育ての両立」に向けた取組を一層総合的に進め、必要に応じた勤務環境の整備等に努める。

- (2) 具体的取組

- ・育児休業等を始めとする仕事と子育ての両立を支援する制度を活用し、男女と

もに仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現しやすい環境整備に努める。

- ・ 業務の効率化を図るとともに、勤務状況の的確な把握など勤務時間管理を徹底することにより、更なる超過勤務の縮減に努め、年次休暇の取得を促進する。
- ・ 人事院が実施する男女共同参画の実現に向けての意識啓発を推進するために研修等への職員の参加機会の確保に努める。
- ・ 各部局総務担当者会議において、女性の採用・登用拡大についての意識啓発に努めるとともに、内閣官房 LAN システム、資料の配布等により職員の周知徹底に努める。

5 計画の策定及び推進体制

(1) 担当者

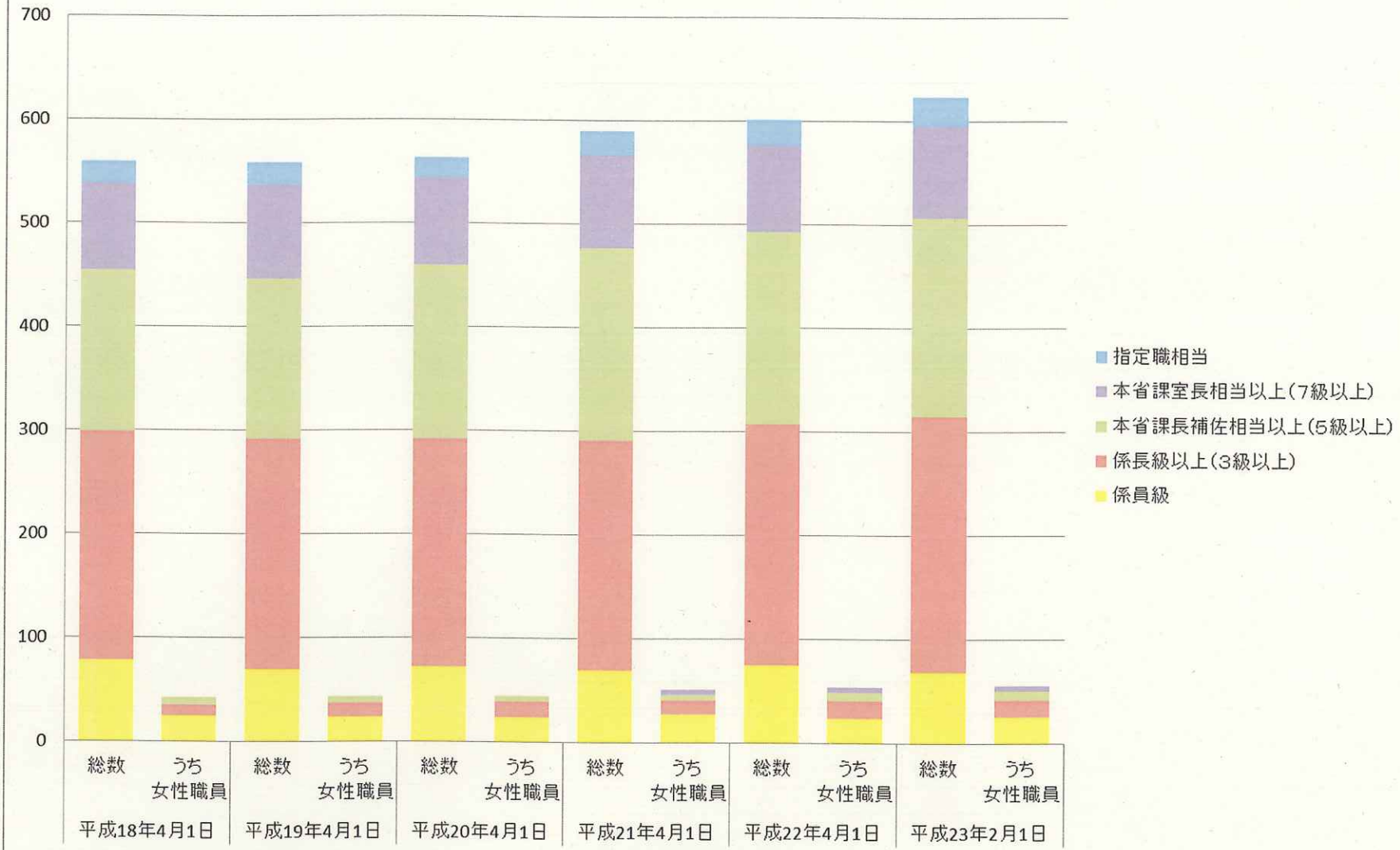
内閣総務官室内閣審議官を「女性職員の採用・登用拡大担当者」とし、計画の実行に際しては、各部局との緊密な連携のもとに取組の推進を務める。

(2) 推進体制

年 1 回、計画の内容及び進捗状況に関する点検・評価を行う。

職員数

別紙1



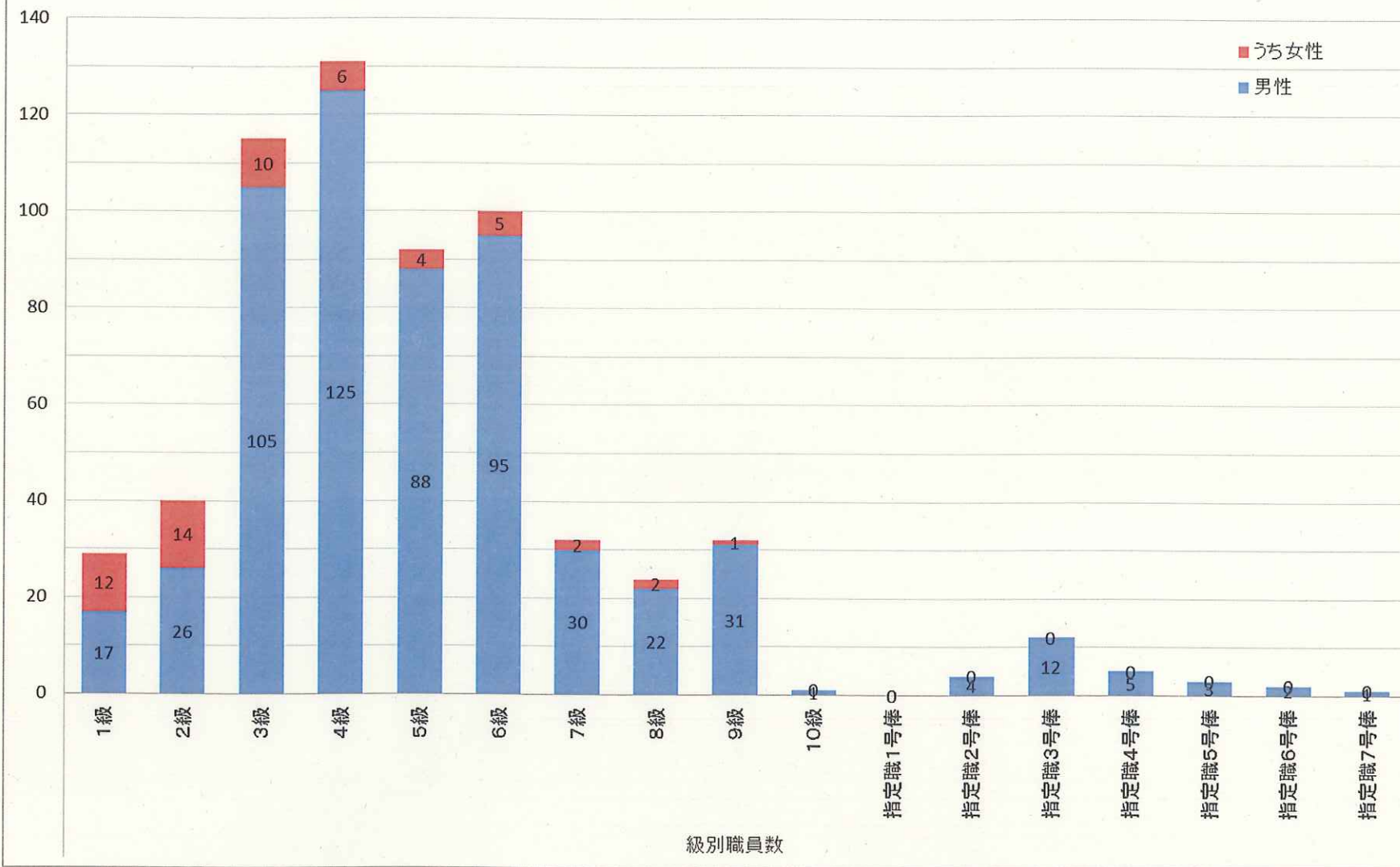
女性職員数

別紙2



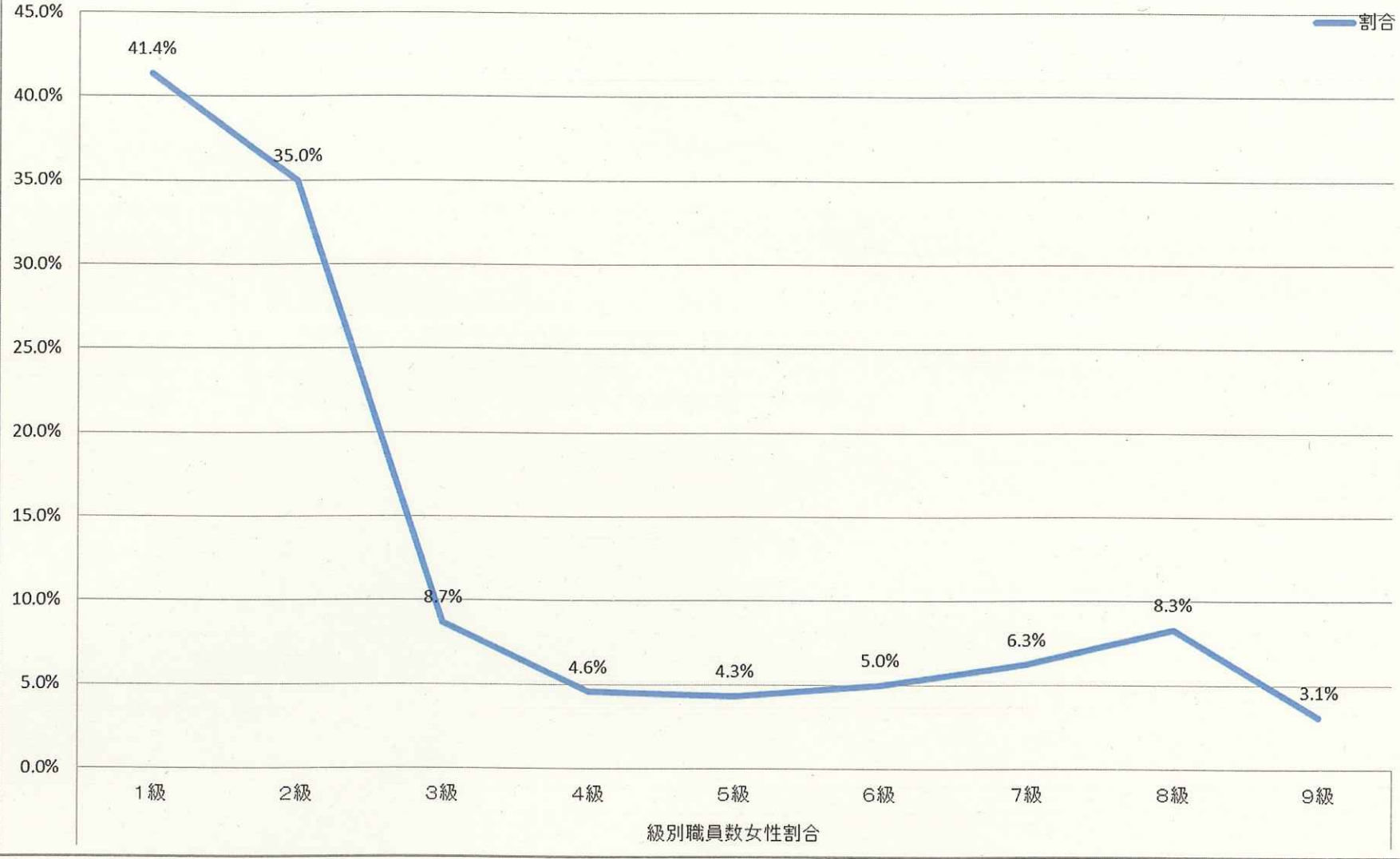
級別職員数

別紙3



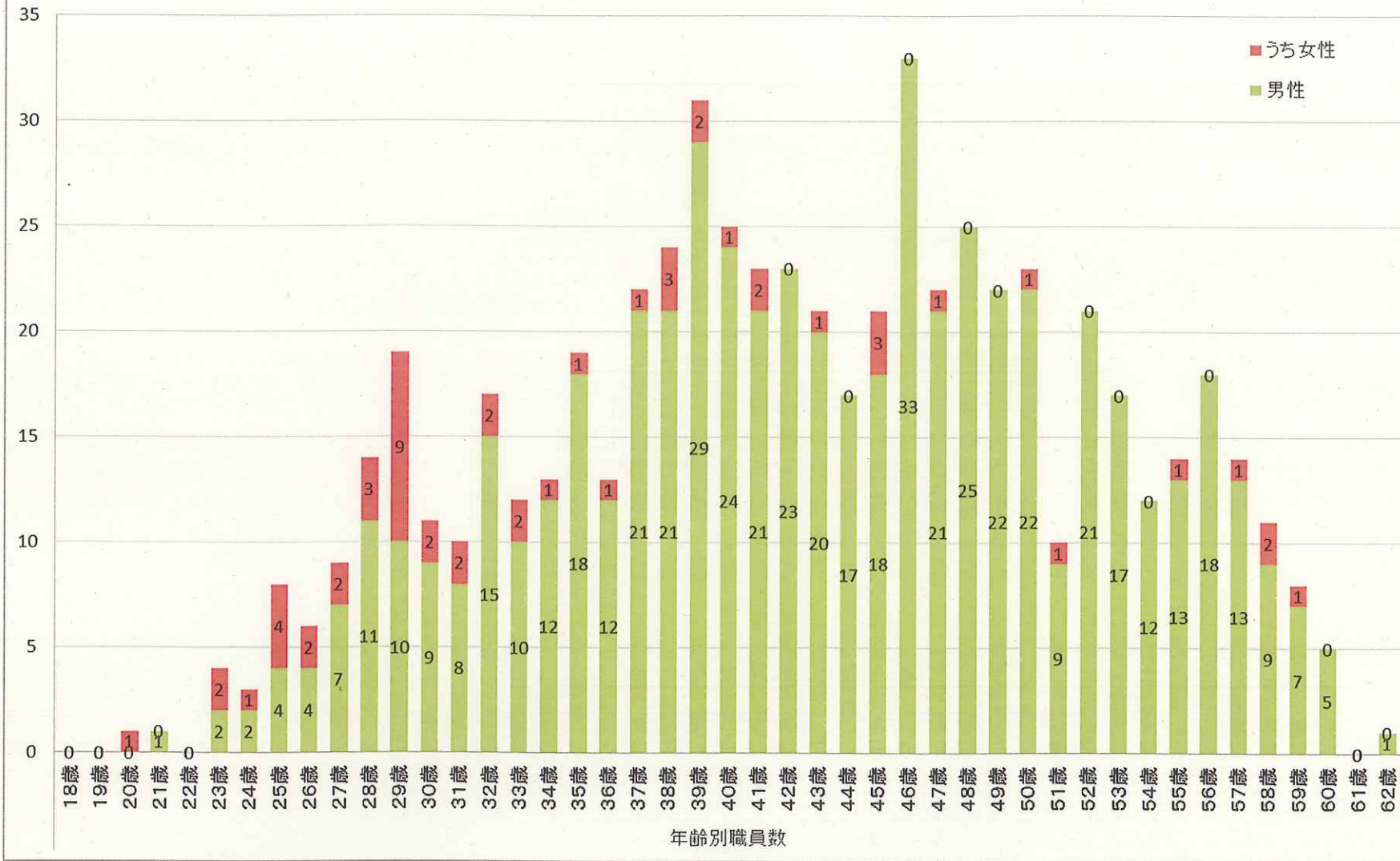
級別女性職員割合

別紙4



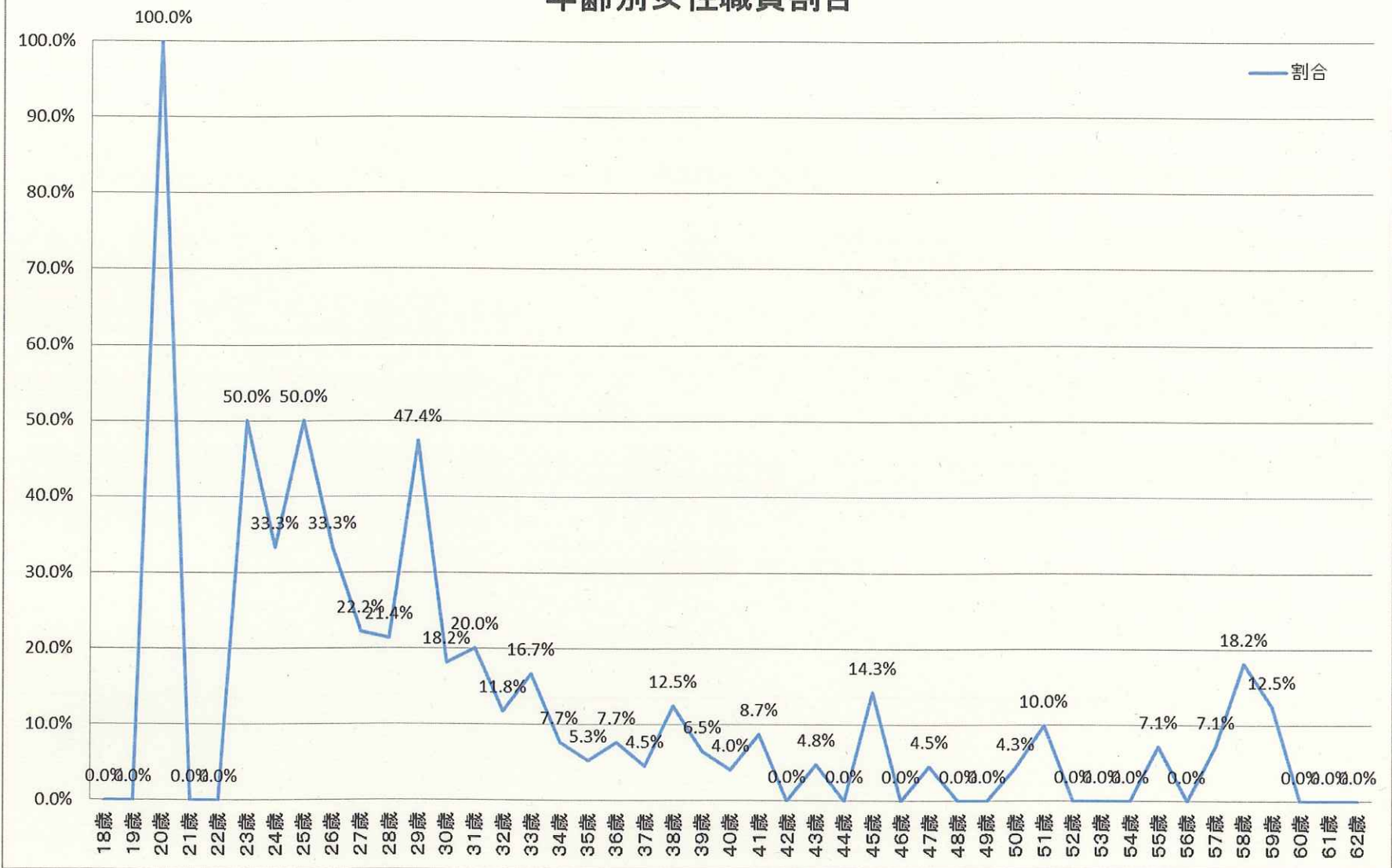
年齢別職員数

別紙5



年齡別女性職員割合

別紙6



年度別試験採用実績

別紙7

■ 総数 女性

■ 総数 男性

