

女性職員の採用・登用拡大計画

平成23年 8 月
人 事 院

1 採用の拡大

(1) 平成23年度から平成27年度までの数値目標

女性の採用の拡大に関し、「第3次男女共同参画推進計画」（平成22年12月17日閣議決定）による政府全体の目標及び人事院における平成22年度までの女性の採用実績を踏まえ、すべての採用試験及び選考に係る女性の採用割合を引き続き40%以上とすることを目標とする。

なお、数値目標は、採用数が少ないことから単年度ではなく平成23年度から平成27年度までの通算によるものとする。

採用試験の種類	平成23年度から27年度までの目標	平成22年度までの目標（前回目標）	平成18年度から22年度までの実績
I種試験	40%以上 (30%程度)	30%以上	44.4%
II種試験	40%以上	40%以上	47.1%
III種試験 及び選考	40%以上	—	—
全 体	40%以上 (30%程度)	—	—

(注) () 書きは、「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）による政府全体の目標。

(2) 具体的取組

ア 募集活動

募集活動において、人事院紹介のパンフレットに女性職員、特に育児を行う職員等仕事と家庭を両立するものからのメッセージ等を多く紹介するとともに、大学等で行う業務説明会においても積極的に女性職員を派遣するなどの活動を今後も継続して行う。

イ 配置

新規採用職員の配置に当たっては、男女で偏りのないよう配慮し、初任教育に適切なポストに配置するとともに、早い段階で人事院全体の業務の流れを把握させるなど、これまでの方針に沿った取組みを引続き行う。

2 登用の拡大

(1) 平成27年度までに達成すべき昇任・昇格の目標

女性の登用の拡大に関し、「第3次男女共同参画推進計画」による政府全体の目標並びに人事院における平成22年度までの女性の登用実績及び平成23年度以降の退職見込みを踏まえ、平成27年度までに達成すべき各役職段階への女性の登用に係る数値目標を次のように設定する。

役職段階	平成27年度までに達成すべき目標	平成22年度までの目標（前回目標）	平成22年度の実績
本院課室長相当職以上 (行(一)7級以上)	10%以上 (5%程度)	3.7%より3% 程度増加させる	8.2%
本院課長補佐相当・地方事務局課長相当職以上 (行(一)5級以上)	15%以上 (10%程度)	—	—
本院・地方事務局係長相当職以上 (行(一)3級以上)	24%以上	—	—

(注) 1 () 書きは、「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)による政府全体の目標。

2 本院課室長相当職以上の平成22年度までの目標は、準課長以上の官職数に占める女性の割合。

3 平成22年度の実績は、平成23年1月15日現在。

4 割合及び人数は、交流派遣職員を除く。

(2) 具体的取組

ア 配置

意欲と能力のある女性職員の登用推進に向けて、人事評価制度の活用等による能力・実績主義に基づいた適材適所の人事配置を行うとともに、女性のキャリアパスの多様化を図るため、次の取組を行う。

(ア) 採用後の早い段階から幅広いキャリアを身につけることができるよう、引き続き男女で偏りのない人事配置に努める。

(イ) 女性職員についても、多様な職務経験を積むことでキャリア・アップが図れるよう出向等の機会拡大を進めてきたところであり、今後ともそうした機会拡大に努力する。

イ 研修

業務研修等への参加者について、勤務実績や意欲等の男女共通の基準により決定しており、男女ともに人事院職員としての資質の向上に努める。

特に、Ⅱ種・Ⅲ種等採用の女性職員の登用推進に向けて、行政研修特別課程に積極的に参加させる。

3 勤務環境の整備

(1) 勤務環境

男女がともに働きやすい勤務環境の整備を図るため、引続き超過勤務縮減や年次休暇の取得促進等に関し、局長会議、課長会議による申合せなどに沿って積極的な取組みを進めるとともに、セクシュアル・ハラスメントの苦情相談に係る相談員として本院並びに地方事務局において男性職員及び女性職員を指名してこれに当たらせるなど、引き続き多角的な観点から勤務環境の整備に努める。

(2) 仕事と家庭の両立支援

人事院特定事業主行動計画として策定された「仕事と育児の両立支援プログラム」に基づき、職場を挙げて同プログラムの実施に努め男女がともに働きやすい職場を目指す。

(3) メンター制度の活用

平成18年度に導入された人事院メンター制度について、引き続き女性職員のキャリア形成の促進に活用する。また、長期の育児休業から復帰した女性職員のうち希望する者についても制度の対象とすることとし、職場適応の促進による円滑な職場復帰を支援する。

(4) 「女性のチャレンジサポーター」の設置

係長以上の役職段階にある女性職員が、先輩職員に対して、気軽に、キャリアに関する相談、育児や介護と仕事の両立に関する相談などを行えるよう、「女性のチャレンジサポーター」を設置し、女性の活躍を支援する。

「女性のチャレンジサポーター」は、女性からの相談に応じるにふさわしい課長補佐級以上の職員の中から人事課が本人の同意を得て指名する者とし、女性職員はその所属にかかわらずどの「女性のチャレンジサポーター」に対しても相談を行うことができるものとする。

なお、女性職員から相談を受けた「女性のチャレンジサポーター」は、他の職員が相談に応じることが適当と判断した場合には、必要に応じて人事課の協力を得て、相談に応じるにふさわしい職員を紹介するものとする。

(5) 転勤

転勤を命ずる場合においては、子の養育又は家族の介護の状況に配慮する。

4 推進体制

人事課長及び各局筆頭課長を「女性職員の採用・登用拡大担当者」とする。

人事課長は、女性の採用・登用拡大担当者からなる女性職員の採用・登用の拡大に関する会議を開催するなどし、定期的に本計画の内容及び進捗状況に関する点検・評価を行い、積極的な取組を推進する。

以 上