

「文部科学省 女性職員の採用・登用拡大計画」

I 計画の目的

本計画は、女性職員の採用及び登用について、政府全体の目標を踏まえ、文部科学省における現状把握や分析に基づく採用及び登用に係る目標の設定、及びこれに向けての具体的な取組を推進するとともに、勤務環境の整備等を図り、男女共同参画社会の実現に資することを目的として策定するものである。

各部局等(本省内部部局、文化庁、施設等機関、及び特別の機関をいう。以下同じ。)の長は、本計画に基づき所管の組織における女性職員の採用及び登用の実情に応じた具体的な取組を実施するよう努めなければならない。また、職員自身も本計画の趣旨を理解し、その実現に向けて留意しなければならない。

II 計画の期間

計画の期間は、平成27年度(2015年度)までとする。

III 現状の把握及び分析

文部科学省(文化庁を含む。以下同じ。)の女性職員数は、平成22年1月15日現在、405人で、職員総数の約18.1%を占めている。(第1表)

文部科学省の女性職員を年齢別にみると、20~24歳で46.7%、25~29歳で36.2%、30~34歳で23.4%と20代から30代前半で高い割合となっており、今後30代以上の女性職員の割合が高まっていくことが予想される。(第2表)これは、「文部科学省女性職員の採用・登用拡大計画」(平成13年度策定)に基づき、これまで積極的に女性職員の採用に取り組んできた結果である。

平成23年度の採用状況をみても、試験採用者に占める女性の割合は、国家公務員採用試験の女性合格者全体の割合を上回っており、特にⅡ種試験合格者については18.0ポイント上回っている。(第3表)

以上のことから、20代から30代の女性職員の割合の高まりが今後、管理職への登用候補者の増加に繋がり、登用拡大が一層進んでいくことが期待される。

文部科学省では、女性が働きやすい環境を整備するため、超過勤務の縮減、旧姓使用の実施、育児休業制度の取得促進、セクシュアル・ハラスメント防止、「かすみがせき保育室」の設置や育児・介護等のための勤務時間の早出・遅出勤務の実施、喫煙室の設置等分煙の実施を行っている。

引き続き、今後も意欲と能力のある女性の採用に積極的に努め、女性職員の能力が十

分発揮できるよう、勤務環境の整備等を推進していくことが重要な課題である。

IV 採用の拡大

1 目標の設定

文部科学省としては、できるだけ多くの意欲と能力のある女性の採用に努めるものとし、平成27年度まで毎年、国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合を30%以上維持するよう努めることを目標とする。なお、新たな試験制度が導入されるまでは、これに加えて、国家公務員I種試験の事務系の試験区分の採用者に占める女性職員の割合を30%以上維持するよう努める。

2 具体的取組

(1) 募集、採用等

職員採用パンフレット及び文部科学省の採用関係ホームページ等に女性職員のメッセージ及び活躍状況の紹介をできる限り多く掲載し、女性の採用希望者の拡大に努める。

大学等で行う業務説明会に女性職員を積極的に派遣するなど、女性を対象とした募集活動や質問事項に対応できる環境を整備する。

また、試験採用者に加え、選考採用者（任期付採用者、民間企業からの交流採用者を含む）においても、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採用に努める。

さらに、採用に関わる職員に対して、本計画の趣旨を十分理解させる。

(2) 職員採用時の配置

女性職員の採用時の配置について、男女の偏りが無いよう配慮するものとする。

V 登用の拡大

1 目標の設定

文部科学省としては、意欲と能力のある女性職員の登用促進を図る。

職務段階を考慮して平成27年度までに、本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合を10%以上とする。また、本省課室長相当職以上に占める女性の割合について5%以上を維持するとともに、7%を目指し努力する。さらに、指定職相当に占める女性の割合について3%以上を維持し、政府全体の目標の達成に資するよう努める。（第4表）

2 具体的取組

(1) 配置

人事評価制度の活用等による能力・実績主義による適材適所の人事配置の徹底な

ど人材の育成・活用を図りつつ、女性職員の積極的な昇任・昇格に努める。

(2) 研修等

職員の希望と適性を考慮しつつ、職員の意識・意欲の啓発・増進、又は業務に必要な能力向上のための研修等に、女性職員を積極的・計画的に参加させるよう努める。その際、人事院主催の行政研修特別課程への参加者の決定にあたっては、積極的に女性職員に参加させ、係員級を対象とする当該研修については、女性の割合を参加者の30%に達するよう努める。

VI 勤務環境の整備等

1 超過勤務の縮減

各部局等の長は、「超過勤務の縮減に関する指針について」（平成11年1月20日職職一15人事院職員局長通知）、「国家公務員の労働時間対策について」（平成4年12月9日人事管理運営協議会決定）、「特定事業主行動計画」（平成22年4月1日21文科人第195号文部科学大臣決定、文化庁長官決定）等（以下、「行動計画等」という）に基づき、超過勤務の縮減に努め、特定事業主行動計画で定めている超過勤務縮減や休暇取得に関する目標について、着実に達成できるよう努める。

2 仕事と生活の調和の支援

行動計画等に基づき、「コンパクト勤務時間・休暇等」や「仕事と子育ての両立のためのサポートハンドブック」（以下、「ハンドブック」という）の配布などを通じて、仕事と生活の調和の支援のための諸制度の周知を図り、特に、職員から子どもを持つことになった旨の報告を受けた課室長は、必ずハンドブックを配布するようにする。

また、職員に官署を異にする異動を命ずる場合において、それにより子どもの養育又は家族の介護を行うことが困難となることのないよう、可能な限り留意する。

このほか、女性職員に対する助言を行うメンター制度について、引き続き、推進に努める。

各部局等の長は、女性及び男性職員の希望等を把握しつつ、育児休業の取得支援及び可能な限り育児休業取得職員の代替要員の確保に努める等、仕事と生活の調和のための支援に努めるとともに、育児休業の取得期間中の職員に対して、必要に応じて所属部局の業務についての情報提供、テレワークの周知、事務分担の見直しを行う等、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。

3 意識啓発

男女共同参画の実現に向けて職員の意識啓発を推進するため、人事院などが実施す

る研修等への職員の参加機会を十分確保するよう努める。

また、管下の管理職員をはじめとする全職員に対し、各種の機会を捉えて積極的に男女共同参画の実現に向けての意識啓発に係る周知等を行う。

VII 推進体制の整備

(1) 推進担当者

計画の着実な推進を図るため、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、各部局等と協力しつつ積極的な取組を推進する。

(2) 省内推進体制

必要に応じて、本計画の内容及び進捗状況に関する点検・評価を行うため、文部科学省内において、各局筆頭課長等から構成される推進会議を開催する。

(3) その他

本計画は、その推進の状況等を踏まえ、随時、必要な見直しを行うものとする。

第1表 文部科学省（文化庁含む）における女性職員の数、割合の状況

区 分	総数（人）	女性（人）	女性割合（％）
文 部 科 学 省	2, 2 3 2	4 0 5	1 8 . 1
全 府 省	2 8 0, 3 1 6	4 7, 2 0 6	1 6 . 8

資料：人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」（平成22年1月15日現在）

第2表 文部科学省（文化庁含む）における年齢別女性職員の数、割合の状況

年齢区分	総数（人）	女性（人）	女性割合（％）
20～24歳	45	21	46.7
25～29歳	298	108	36.2
30～34歳	428	100	23.4
35～39歳	508	89	17.5
40～44歳	303	30	9.9
45～49歳	335	21	6.3
50～54歳	176	13	7.4
55～59歳	109	17	15.6
60歳以上	30	6	20.0

資料：人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」（平成22年1月15日現在）

第3表 平成23年度採用者の状況

（平成23年4月1日予定）

試験区分	採用者数(人)	-----	女性割合 (%)	平成22年度当該試験区分における女性 合格者割合(%)
		うち女性数(人)		
I種	30	8	26.7	20.7
II種	28	13	46.4	28.4
計	58	21	36.2	26.5

第4表 文部科学省（文化庁含む）における課長補佐相当職以上の女性職員の数、割合の状況

（平成23年1月1日現在）

	職員数（人）		女性割合 （％）
		うち女性（人）	
指定職相当以上	35	3	8.6
課室長相当職以上	365	21	5.8
課長補佐相当職以上	837	76	9.1