

13人任発399第71号

平成14年1月18日

各 国 立 学 校 長
各 大 学 共 同 利 用 機 関 長
大 学 評 価 ・ 学 位 授 与 機 構 長
国 立 学 校 財 務 セ ン タ ー 所 長 殿
文 部 科 学 省 各 施 設 等 機 関 長
日 本 学 士 院 長
水 戸 原 子 力 事 務 所 長
日 本 芸 術 院 長

文部科学省大臣官房人事課長

樋 口 修 資

(公 印 省 略)

文部科学省女性職員の採用・登用拡大計画について（通知）

このたび「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日人企一352人事院事務総長通知）に基づき「文部科学省女性職員の採用・登用拡大計画」を策定しましたので、通知します。

貴機関におかれては女性国家公務員の採用・登用の拡大の必要性を御理解いただき、本計画の趣旨を踏まえ、平成13年度における採用者に占める女性の割合、昇任・昇格者に占める女性の割合及び勤務環境等の現状分析を行い、平成17年度に向けて本計画が達成されるよう、総合的かつ計画的な取組を推進されるようよろしくお願いします。

「文部科学省 女性職員の採用・登用拡大計画」

平成14年1月9日

文部科学省(文化庁を含む)

I 計画の目的

本計画は、女性職員の採用及び登用の現状把握や分析に基づく目標の設定、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、女性職員の採用及び登用を促進することにより、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、国立学校、大学共同利用機関、大学評価・学位授与機構、国立学校財務センター、施設等機関、特別の機関及び地方支分部局をいう。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17年度(2005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12年3月31日現在、約3万6千人で、職員総数の約26.2%を占めており、全府省の女性職員の割合22.6%と比べて3.6ポイント上回っている。

事務系職種の行政職(一)職員についてみると、女性職員の割合は23.8%と全府省の女性職員の割合17.1%と比べて6.7ポイント上回っている。(第1表)

さらに行政職(一)職員を年齢別にみると、19歳以下では37.5%、20～24歳で44.3%、25～29歳で35.2%と、10代20代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、第1図)

このように行政職(一)職員に占める女性職員の割合が全府省に比べて高い背景には、文部科学省が従来から女性職員の積極的な採用に取り組んできたことがあげられる。

平成13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6.4ポイント上回っている。(第3表)

また、役職階級別在職者に占める女性職員の割合をみると、概ね全府省平均に比べ高

くなっている。(第2図)

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・ハラスメント防止に向けた取組等、また、本省内部部局においては、「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に努めているところである。

今後とも、引き続き意欲と能力のある女性の採用に積極的に努めるとともに、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、平成17年度に向けて採用者に占める女性の割合が増加するように努める。(平成13年度と比較して採用者に占める女性の割合を、2割程度以上増加させることを目標とする。)

各部局等の長は、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、採用者に占める女性の割合が当該採用年度の国家公務員試験における女性合格者の割合を上回るように努めるものとする。

2 具体的取組

各部局等の長は、女性の採用拡大に係る目標の達成に向けて、次の取組を進める。

(1) 募集、採用等

職員採用パンフレット等に女性職員のメッセージ等を多く取り上げ、女性の入省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を強化する。

また、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は、本人の適性等を考慮し、男女の偏りが生じないように配慮する。

V 登用の拡大

1 目標の設定

各部局等の長は、職員の意欲と能力の把握に努めつつ、職務経験の付与や職員が能力を向上させるための機会の確保について、男女で偏りが生じないように配慮する

ことにより、女性職員の積極的な登用に努めるものとする。

また、今後、昇任・昇格前の在職者に占める女性職員の割合に留意し、昇任・昇格者に占める女性の割合を増加させるように努める。(平成17年度に向けて全体として、平成13年度と比較して昇任・昇格者に占める女性の割合を、2割程度以上増加させることを目標とする。)

2 具体的取組

各部局等の長は、女性の登用拡大に係る目標の達成に向けて、次の取組を進める。

(1) 配置

従来は女性の配置の少なかったポスト等に、意欲と能力のある女性職員を積極的に配置することにより、男性職員と同等の職務経験が積めるよう配慮する。

(2) 研修

職員の希望と適性を考慮しつつ、女性職員の意識・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、研修参加者の決定にあたっては、対象となる職員に占める女性職員の割合に十分留意するとともに、女性職員が研修に参加しやすくなるよう配慮する。

VI 勤務環境の整備等

1 超過勤務の縮減

各部局等の長は、「超過勤務の縮減及び年次休暇の計画的使用の促進について」(平成13年4月23日13国文科人第83号大臣官房長通知)に基づき、引き続き超過勤務の縮減に努める。

2 環境の整備

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、育児休業取得職員の代替要員の確保に努める等、職場と家庭の両立支援のための制度を利用しやすくするよう努めるとともに、円滑な復職等が可能となるよう、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を行うとともに、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。

また、職員に官署を異にする異動を命ずる場合において、それにより子供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、その状況に配慮するものとする。

3 意識啓発

各部局等の長は、男女共同参画の実現に向けて意識啓発を推進するための研修等の実施に努めるとともに、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・登用推進担当者」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。

また、本省内部部局及び文化庁にあっては各局筆頭課長等を、また、国立学校、大学共同利用機関、大学評価・学位授与機構、国立学校財務センター、施設等機関、特別の機関及び地方支分部局においては、人事担当課長等をそれぞれ「推進担当者」とする。

(2) 省内推進体制

年1回、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、必要な見直しを行うものとする。