

独立行政法人等女性参画状況調査の結果について

平成 27 年 12 月
内閣府男女共同参画局

I 調査の目的

第3次男女共同参画基本計画－女性の参画拡大は喫緊の課題

第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月閣議決定）において、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大は我が国の社会にとって喫緊の課題とされ、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標が明記されている。目標の達成に向けて、政府は各種施策の実施を進めているところである。

独立行政法人等における女性の参画拡大への積極的取組

独立行政法人、特殊法人及び認可法人（以下「独立行政法人等」という。）における女性の参画の拡大については、同計画に具体的施策が掲げられており、独立行政法人等は国や地方公共団体とともに積極的に取り組むことが必要とされている。

独立行政法人等に対する施策推進のための基礎資料獲得、施策促進

上記状況を踏まえ、独立行政法人等における今後の施策の推進に向けた基礎資料を得るため、女性の参画状況及び取組の実態についての定例的な調査を行うこととする。

さらに、調査結果の公表・フィードバックにより、各独立行政法人等の積極的な取組を促す。

II 調査の対象

- ・独立行政法人（98 法人）
- ・特殊法人（33 法人）
- ・認可法人（12 法人）

計 143 法人

Ⅲ 調査結果

1. 職員・役員に占める女性の割合（平成27年4月1日現在）

(1) 職員

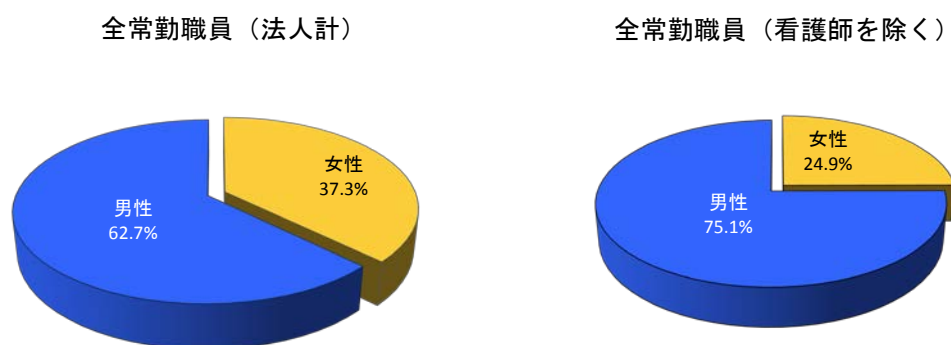
① 全常勤職員（図表1）

独立行政法人等において、全常勤職員に占める女性の割合は37.3%と3割を超えている。

この点、看護師に占める女性の割合は92.4%と非常に高い。また、女性職員のうち看護師の占める割合は45.4%で女性看護師数が多く、全常勤職員に占める女性の割合を引き上げているものと考えられる。

そこで、看護師を除いて集計を行ったところ、全常勤職員に占める女性の割合は24.9%となった。（図表4）

図表1：全常勤職員に占める女性の割合（法人計・看護師を除く）

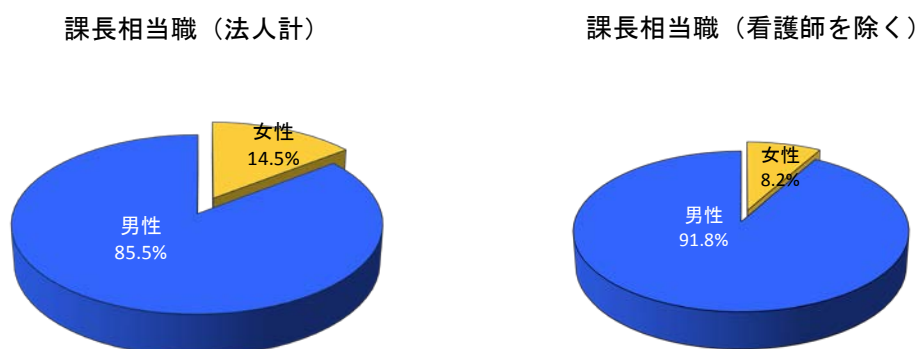


② 管理職（図表2、3）

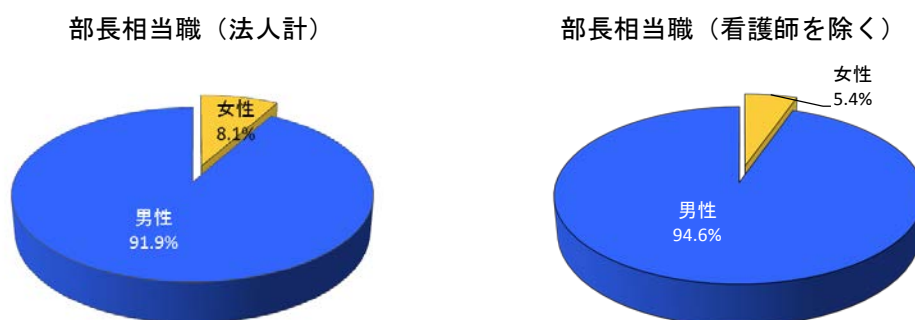
管理職に占める女性の割合は全常勤職員と比べると低い。課長相当職に占める女性の割合は14.5%、部長相当職に占める女性の割合は8.1%となっている。

また、①と同じく、看護師を除いて集計を行ったところ、課長相当職は8.2%、部長相当職は5.4%となった。

図表2：課長相当職に占める女性の割合（法人計・看護師を除く）



図表 3 : 部長相当職に占める女性の割合 (法人計・看護師を除く)



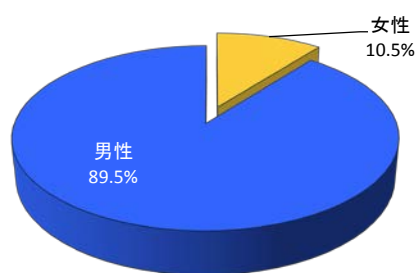
図表 4 : 職員に占める女性の割合 (表)

	全常勤職員				課長相当職				部長相当職			
	総数(人)	女性(人)	男性(人)	女性割合(%)	総数(人)	女性(人)	男性(人)	女性割合(%)	総数(人)	女性(人)	男性(人)	女性割合(%)
全法人 計	567,905	211,793	356,112	37.3	68,524	9,945	58,579	14.5	12,704	1,035	11,669	8.1
看護師を除く	463,882	115,668	348,214	24.9	63,571	5,195	58,376	8.2	12,322	661	11,661	5.4
看護師	104,023	96,125	7,898	92.4	4,953	4,750	203	95.9	382	374	8	97.9

(2) 役員 (図表 5)

女性役員がいる法人は 103 法人 (72.0%) であり、全法人における役員に占める女性の割合は 10.5% (135 人) となっている。

図表 5 : 役員に占める女性の割合



	総数(人)	女性(人)	男性(人)	女性割合(%)
全法人 計	1,282 (880)	135 (37)	1,147 (843)	10.5 (4.2)

※()はうち常勤役員。

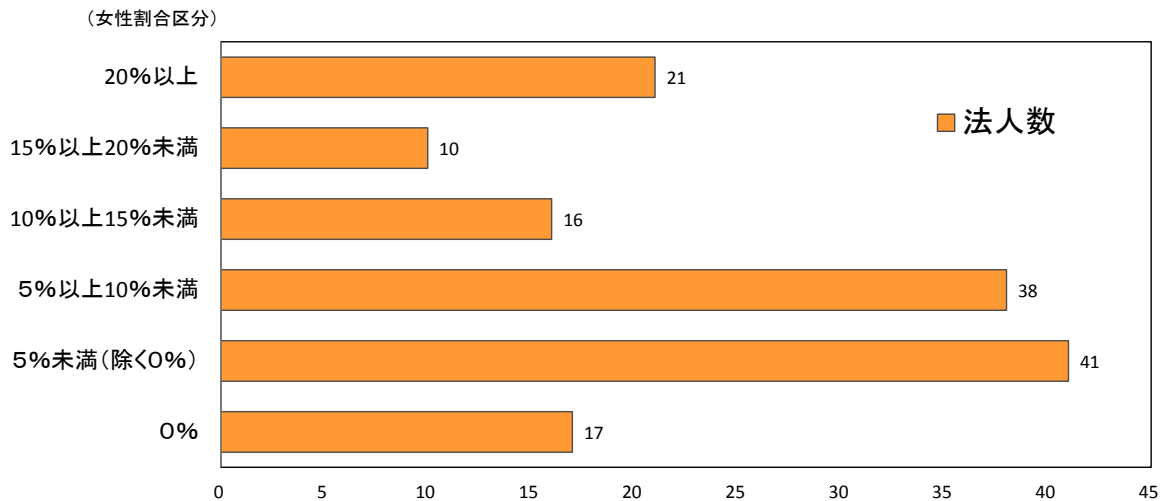
(3) 管理職に占める女性の割合の分布状況 (図表 6)

独立行政法人等ごとに、職員・管理職・役員に占める女性の割合にばらつきがあり、特に、管理職 (課長相当職及び部長相当職) に占める女性の割合は法人ごとに大きく異なる。

女性管理職割合に応じて法人を分類すると、143 法人中、女性管理職が 20%以

上の法人が 21 法人（14.8%）であるのに対し、女性管理職が 5%未満の法人が 41 法人（28.9%）、女性管理職がない法人は 17 法人（12.0%）となっている。

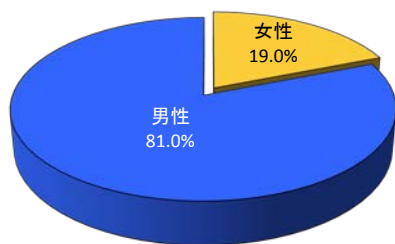
図表 6：管理職（課長相当職及び部長相当職）に占める女性の割合



(4) 研究に従事する職員（図表 7）

研究に従事する職員がいると回答した 47 法人において、研究に従事する職員に占める女性の割合は 19.0%となっている。

図表 7：研究に従事する職員に占める女性の割合



	総数(人)	女性(人)	男性(人)	女性割合(%)
全法人計	17,545 (14,360)	3,325 (1,974)	14,220 (12,386)	19.0 (13.7)

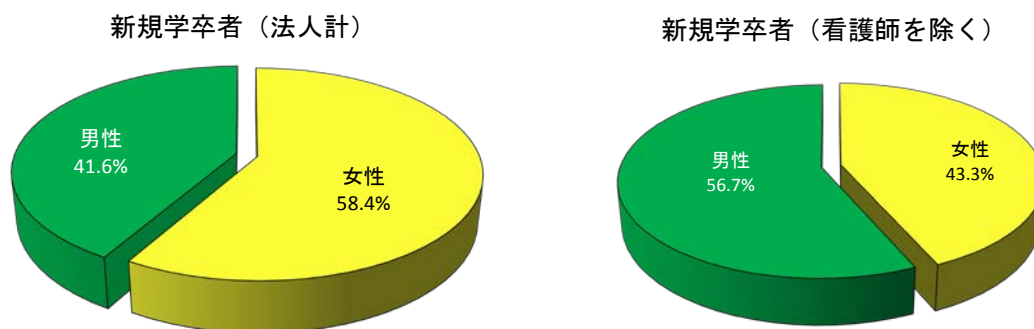
※()はうち常勤職員。

2. 採用者に占める女性の割合（図表 8、9）

平成 27 年度の採用者（新規学卒者）に占める女性の割合は 58.4%であり、女性が半数を超えている。

しかし、看護師を除いて集計すると、採用者（新規学卒者）に占める女性の割合は 43.3%となった。

図表 8 : 平成 27 年度の採用者（新規学卒者）に占める女性の割合
（法人計・看護師を除く）



図表 9 : 平成 27 年度の採用者に占める女性の割合（表）

	平成27年度採用者 計				新規学卒者				中途採用者(出向者等を含む。)			
	総数(人)	女性(人)	男性(人)	女性割合(%)	総数(人)	女性(人)	男性(人)	女性割合(%)	総数(人)	女性(人)	男性(人)	女性割合(%)
全法人 計	28,078	14,221	13,857	50.6	15,820	9,234	6,586	58.4	12,258	4,987	7,271	40.7
看護師を除く	21,333	8,236	13,097	38.6	10,637	4,607	6,030	43.3	10,696	3,629	7,067	33.9
看護師	6,745	5,985	760	88.7	5,183	4,627	556	89.3	1,562	1,358	204	86.9

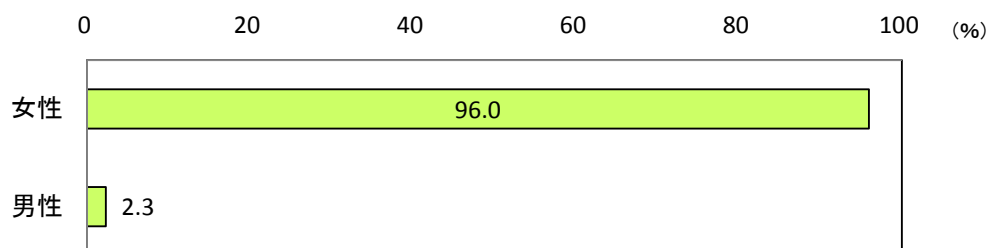
3. 育児休業の取得状況

平成 26 年度中に育児休業を取得した職員は、7,117 人（女性 6,727 人、男性 141 人）である（図表 10）。そのうち常勤職員は 6,597 人（女性 6,456 人、男性 141 人）、非常勤職員は 520 人（女性 517 人、男性 3 人）となっている。

また、平成 26 年度中に育児休業が取得可能となった常勤職員数に占める育児休業を取得した職員の割合（以下、「育児休業取得率」という。）を男女別にみると、女性は 96.0%、男性は 2.3%となっている。

※ 平成 26 年度中に育児休業が取得可能となった職員とは、男性職員にあっては平成 26 年度中に配偶者が出産した者、女性職員にあっては平成 26 年度中に産後休暇が終了した者（平成 26 年 2 月 3 日から平成 27 年 2 月 2 日までに出産した者）をいう。

図表 10 : 平成 26 年度中の育児休業取得者数、育児休業取得率



	女性			男性		
	取得可能者数(人)	取得者数(人)	取得率(%)	取得可能者数(人)	取得者数(人)	取得率(%)
常勤 計	6,727	6,456	96.0	6,146	141	2.3
非常勤 計	—	517	—	—	3	—

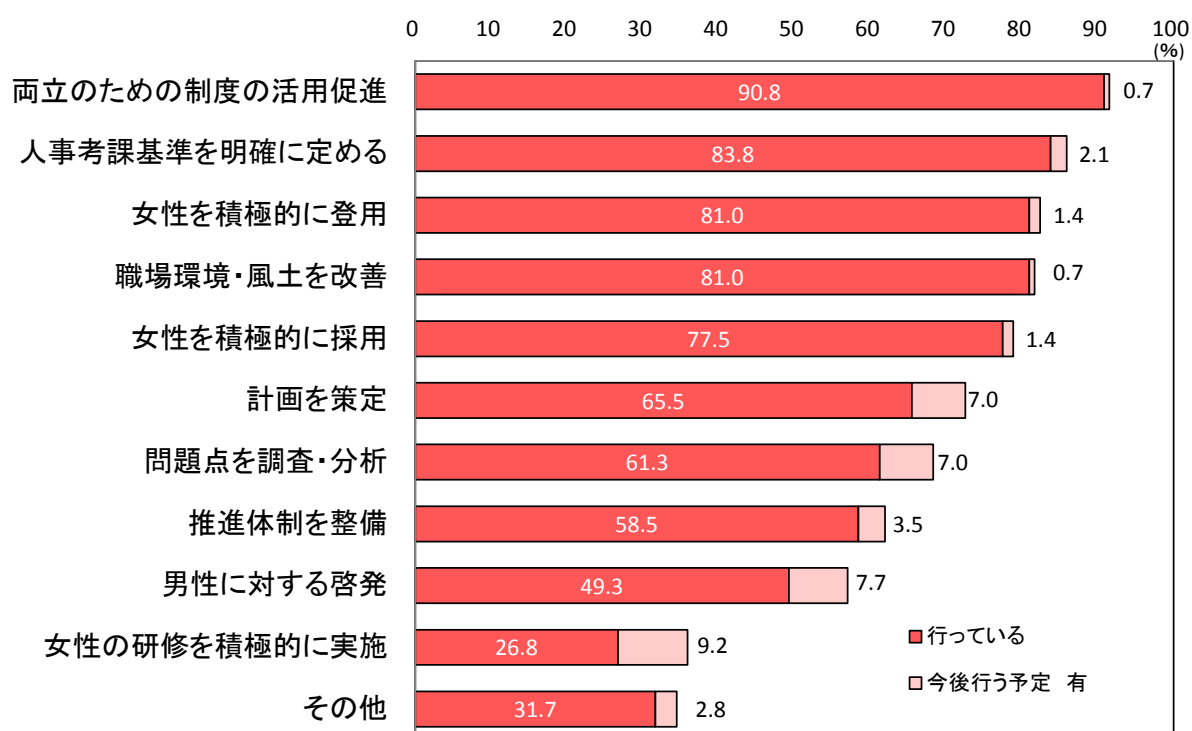
4. ポジティブ・アクションの取組状況

(1) ポジティブ・アクションの取組

女性の採用や登用の拡大に向けた取組について聞いたところ、「仕事と生活の両立のための制度の活用を促進する」取組を行っている独立行政法人等は 129 法人 (90.8%) で、最も多かった。次いで、「性別により偏った評価をすることがないよう人事考課基準を明確に定める」が 119 法人 (83.8%)、「女性がいない又は少ない職務・役割について、意欲と能力のある女性を積極的に登用する」および「男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等、職場環境・風土を改善する」がともに 115 法人 (80.1%) であった (図表 11)。

他方で、取組を行っておらず、行う予定もないと回答した独立行政法人等は、4 法人 (2.8%) があった。また、個別の取組を行っていない理由として「性別の区別なく対応している」「既に女性職員 (又は管理職) の割合が高い」ことなどが挙げられた。

図表 11 ポジティブ・アクションの取組 (複数回答あり)



【参考】ポジティブ・アクションの取組事例（概要）

〔推進体制を整備〕 83 法人

- ダイバーシティ推進室を設置（平成 25 年 12 月・室長以下 6 名体制〈含、兼務者〉）。また、J S T ダイバーシティアドバイザー委員会を設置し、外部有識者のご意見を伺いながらダイバーシティを推進している。（科学技術振興機構）
- 男女共同参画に関して総合的に推進するため、男女共同参画推進担当理事を置いている。（国立高等専門学校機構）
- 2014 年 9 月 1 日に女性社員の活躍推進に関する総括を担う組織として本社人事部に女性活躍室を新設（日本郵便株式会社）
- 学園内に設置している「男女共同参画に関する懇談会」において、個別の課題について検討。直近の課題として、育児休業・短時間勤務制度活用者が増えていることを踏まえ、そのサポート等のあり方について検討。また、面接時における面接官にも女性を積極的に登用。（放送大学学園）
- ダイバーシティ担当管理職を配置（日本貿易振興機構）

〔問題点の調査・分析〕 87 法人

- 非常勤職員を含む全職員を対象とした、コンプライアンス・ハラスメントのチェックシートにおいて、性別による不当な役割分担がなされているか否か調査し、問題があればこれを分析し、対応を行うこととしている。（北方領土問題対策協会）
- 女性職員の円滑な育休後の職場復帰を支援し、前向きかつ自立的にキャリアパス形成を考えるための情報提供、環境整備の充実を進める観点から、女性職員からのヒアリング、経験者の事例紹介、ニュースレターによる情報共有を実施。（国際協力機構）
- 平成 27 年度末までの女性登用目標値の設定以降、女性職員の採用・登用拡大に関する現状把握及び問題点の調査分析を継続している。（大学入試センター）
- 意識調査を実施し、女性の参画拡大に当たっての問題点を調査・分析のうえ、意識調査結果についてイントラネット内に掲載し意識啓発した。（福祉医療機構）
- 第 2 期の男女共同参画の推進策における施策の効果と改善点を分析し、第 3 期の課題をまとめた「産業技術総合研究所第 3 期中期目標期間におけるダイバーシティの推進策（平成 22 年 9 月策定、平成 24 年 11 月改定）」のアクションプランを実施しつつ、その進捗状況について毎年度開催しているダイバーシティ推進委員会へ報告し、同委員会の審議を受けて PDCA を実践している。なお平成 27 年 10 月、第 3 期の総括と課題解決のための視点を踏まえた「第 4 期中長期目標期間におけるダイバーシティの推進策」を策定した。（産業技術総合研究所）

〔計画を策定〕 93 法人

- 業務における男女共同参画の推進、役職員への男女共同参画の啓発活動の推進、組織運営上の意思決定における男女共同参画の推進等を進める「男女共同参画行動計画（5年間）」を策定し、定期的（毎年度）に点検するとともに、点検結果に基づき必要に応じて改善。（農業・食品産業技術総合研究機構）
- 女性研究者については意欲ある女性研究者を積極的に活用し、その能力を存分に発揮できるよう支援することとする「女性研究者支援方針」を定め、研究と家庭生活の両立支援等に取り組んでいる。（農業・食品産業技術総合研究機構）
- 「指導的地位にある女性研究者の比率を少なくとも10%程度」「事務管理職に占める女性比率10%程度」とする計画を策定。（理化学研究所）
- 中期経営計画において「女性職員の採用および登用を拡大していく」との方針を掲げ、女性の採用・登用の拡大に関し、数値目標を策定・公表している。（日本銀行）
- NTTグループとして2020年度までに女性管理職比率倍増を目標とし、モニタリングしている。（日本電信電話株式会社、東日本電信電話株式会社、西日本電信電話株式会社）

〔女性を積極的に採用〕 110 法人

- 複数の応募者が同水準の評価である場合は、女性を優先して採用。（防災科学技術研究所）
- 女性教員の採用・登用の促進を図るため、次のような女性教員比率向上のためのポジティブ・アクションを実施している。
 - ア) 女性教員を採用した学校に教育研究活動に必要な特別経費の配分
 - イ) 教員人員枠の運用の弾力化
 - ウ) 教員公募において業績の評価が同等の場合には女性を優先的に採用する旨明記（国立高等専門学校機構）
- 「採用・登用拡大計画」で女性職員の採用について数値目標を設定。（農林水産消費安全技術センター）
- 官庁訪問（業務説明会）において、女子学生が職場での活躍をイメージしやすいよう女性職員による業務説明や資料を工夫することで、意欲と能力のある女性が志望するよう取り組んでいる。（製品評価技術基盤機構）
- 募集用パンフレット等における女性の積極的掲載及び女子学生を対象とした説明会の実施など、募集時におけるアプローチを強化するとともに、面接官に対する意識啓蒙を実施。（国立印刷局）
- 就職ナビにおいて、女子学生向けコンテンツを掲載して女性の活躍や働きやすさをアピールしている。（日本郵政グループ）
- 定年制研究職の定期公募時に、女性のみが応募できる公募枠を別途設けている。（物質・材料研究機構）

〔女性を積極的に登用〕 115 法人

- 女性職員の意欲の啓発・増進を行うとともに、上位官職への任用を目的とし

た研修へ積極的に参加させるよう努めている。(国立印刷局)

- 人事交流により、採用及び役職への登用を積極的に行っている。(教員研修センター)
- 女性がいない又は少ない職務・役割に積極的に人事配置を行っている。(防災科学技術研究所、日本貿易振興機構、土木研究所、造幣局)
- 預金等窓口のリーダーとなる職位を設け、女性職員の活躍機会の拡大に取り組んでいる。(株式会社商工組合中央金庫)

〔女性の研修を積極的に実施〕 38 法人

- 女性管理職候補者育成プログラムを実施。(株式会社日本政策金融公庫)
- 人事院が実施するメンター養成研修等に積極的に参加させている。(農林水産消費安全技術センター、造幣局)
- 国際学会への女性参加、女性の英語論文作成支援などを行う国際経験蓄積プログラムを実施。(農業環境技術研究所)
- 職員が自主的に行う研修(各種講座の受講等)について研修助成金を支給する制度を整備。(国立大学財務・経営センター)
- 研修員募集があった場合に、女性職員を積極的に参加させるように努めている。(土木研究所)
- 女性の長期的なキャリア展望を考える機会を創出することを目的に研修を実施。(日本貿易振興機構)

〔男性に対する啓発〕 70 法人

- ホームページ、各種セミナー・シンポジウム、階層別研修等において、男女共同参画の推進についての意識啓発を随時行っている。(農業・食品産業技術総合研究機構)
- イントラネット内に男女共同参画のコーナーを設け情報を発信。(国際農林水産業研究センター、石油天然ガス・金属鉱物資源機構)
- 役員部長会議等の場で機会あるごとに、女性の参画拡大の重要性について啓発。(農林水産消費安全技術センター)
- 女性社員とその直属の上司に対して、双方のコミュニケーションを深める研修を実施。(日本電信電話株式会社、東日本電信電話株式会社、西日本電信電話株式会社)
- 管理職に対し、意識改革に向けた全体研修を実施。また、女性の部下を持つ管理職向けに選択型研修も実施。(日本たばこ産業株式会社)
- 中間管理職男性や同僚男性への啓発に関しては、研修、会議などの機会を捉えて実施するとともに、「人材育成方針」を制定し、男女共同参画の規定を整備し、全職員に対して啓発している。(自動車事故対策機構)

〔人事考課基準を明確に定める〕 119 法人

- 国と同様の人事評価制度を導入し、評価基準を明文化。(種苗管理センター)
- 男女で偏りが無いよう人事考課実施前に評価者に対して指導。(国立印刷局、国立女性教育会館)

- 育児休業期間は評価を受けるための在級年数から除算しない。(国立女性教育会館、産業技術総合研究所)

〔両立のための制度の活用促進〕 129 法人

- 育児や介護など仕事と生活の両立に関する制度・手続き等をまとめたハンドブック等の作成。(日本たばこ産業株式会社、理化学研究所、日本年金機構ほか多数)
- ワーク・ライフ・バランスセミナー(介護に関する勉強会等)の開催など、仕事と育児・介護の両立が可能となるよう環境の整備を進める。(産業技術総合研究所)
- 本人あるいは配偶者が出産の予定がある場合には個別に両立支援制度について説明。(福祉医療機構)
- 子供の出生前後における父親の連続休暇取得を促進。(大学評価・学位授与機構)
- 育児休業中の職員に対し組織の動向等を定期的に情報提供。職場復帰に際しては事前に育児休業中の変更事項等を説明するなど、円滑な職場復帰のサポート等を実施。(福祉医療機構)

【参考(記載された取組事項から抜粋)】仕事と生活の両立のための制度等

- ・ 家族の看護・介護のために、前年度に失効した年休分を一定程度積み立て(上限有)活用できる制度。(国民生活センター)
- ・ 職員が子供の通学する学校の行事に参加する場合等で業務の運営に支障がないと認めるときに取得可能な特別休暇(無給)。(統計センター)
- ・ フレックスタイムや専門型裁量労働制、在宅勤務制度などの勤務制度。(統計センター、労働安全衛生総合研究所ほか多数)
- ・ ノー残業デー(週2回等)の設定。(造幣局、高齢・障害・求職者雇用支援機構ほか多数)
- ・ 外部専門会社のサービスも活用した、病気休暇・休職中の職員に対するケア、予防のためのケア。(日本貿易振興機構)
- ・ 状況に応じて勤務地を限定する制度(転勤なし)を実施。(中小企業基盤整備機構、日本貿易振興機構)
- ・ 出産、育児等の事由により、研究業務に従事できない期間を有する任期付職員が、雇用期間の延長を希望する場合は、雇用期間を延長できる。(酒類総合研究所)
- ・ 育児休業は出産から3年間取得可能とし、育児短時間勤務、育児時間制度を導入するとともに、特に女性が多数を占める看護職員については、日勤のみで夜勤のない手術室、外来を主な復職部署として子育て中でも働きやすい環境にしている。(国立がん研究センター)

〔職場環境・風土を改善〕 115 法人

- 「行動規範」及び「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程」を制定し、相談窓口を設置するとともに、全体研修会等で周知。(酒類総合研究所)

ほか多数)

- ハラスメント規程の整備を行い、女性職員を相談員に任命。(航空大学校)
- お茶出し・コピー・庶務業務等は各自で実施。(都市再生機構ほか多数)

〔その他〕 45 法人

- 男女共同参画推進とその連携のためのコンソーシアムに参加し、情報交換等を行っている。(防災科学技術研究所)
- 妊娠、育児又は介護中の研究系職員の支援者配置。(理化学研究所)

以 上