

独立行政法人等女性参画状況調査の結果について

平成 29 年 1 月
内閣府男女共同参画局

I 調査の目的

第4次男女共同参画基本計画－女性の参画拡大は極めて重要

第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月閣議決定）において、あらゆる分野において女性の参画が拡大することは、社会の多様性と活力を高め我が国経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要とされ、「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%程度となるよう期待」し、引き続き更なる努力を行うとされている。女性の参画拡大の動きの更なる加速に向けて、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（88法人）
- ・特殊法人（32法人）
- ・認可法人（12法人）

計 132 法人

Ⅲ 調査結果

1. 職員・役員に占める女性の割合（平成28年4月1日現在）

(1) 職員

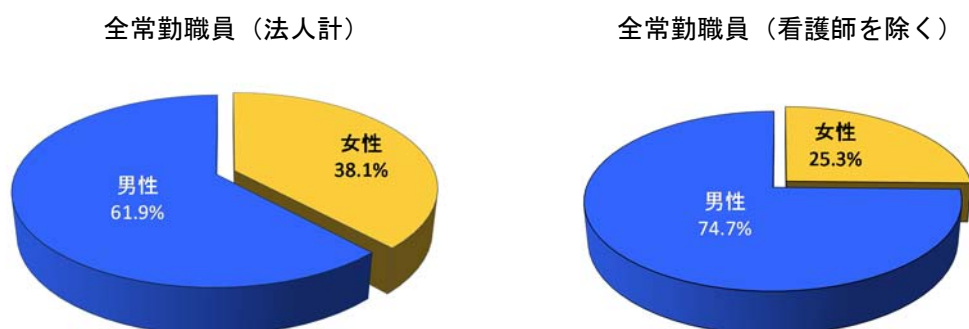
① 全常勤職員（図表1）

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38.1%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92.2%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46.2%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25.3%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）

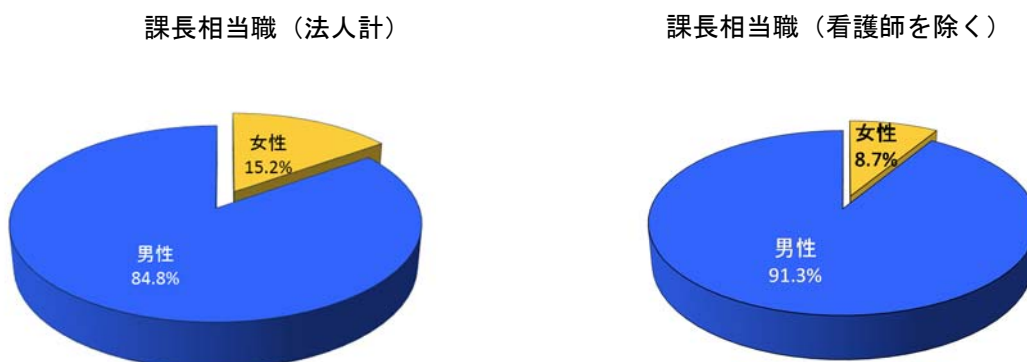


② 管理職（図表2、3）

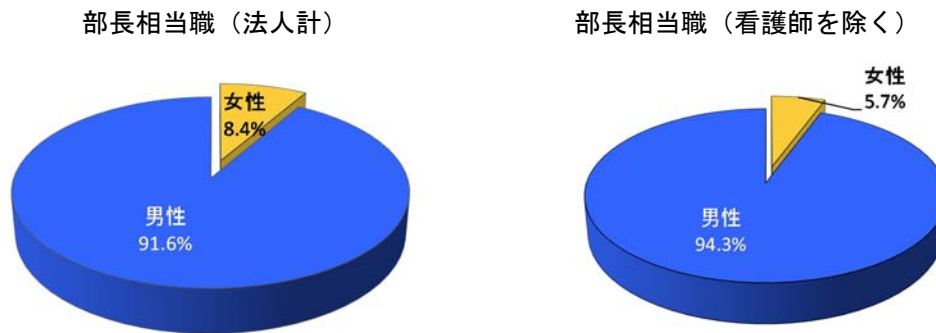
管理職に占める女性の割合は全常勤職員に占める女性の割合と比べると低い。課長相当職に占める女性の割合は15.2%、部長相当職に占める女性の割合は8.4%となっている。

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8.7%、部長相当職は5.7%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)



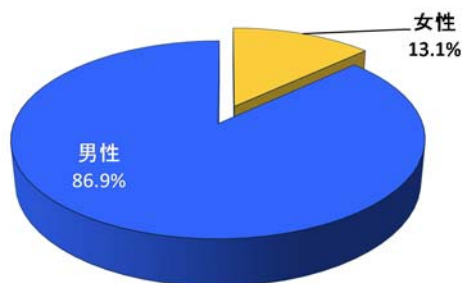
図表 4 : 職員に占める女性の割合 (表)

	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	560,555	213,512	347,043	38.1	68,944	10,459	58,485	15.2	13,123	1,099	12,024	8.4
看護師を除く	453,598	114,935	338,663	25.3	63,821	5,558	58,263	8.7	12,739	720	12,019	5.7
看護師	106,957	98,577	8,380	92.2	5,123	4,901	222	95.7	384	379	5	98.7

(2) 役員 (図表 5)

女性役員がいる法人は 122 法人 (92.4%) であり、全法人における役員に占める女性の割合は 13.1% (161 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	1,228 (839)	161 (50)	1,067 (789)	13.1 (6.0)

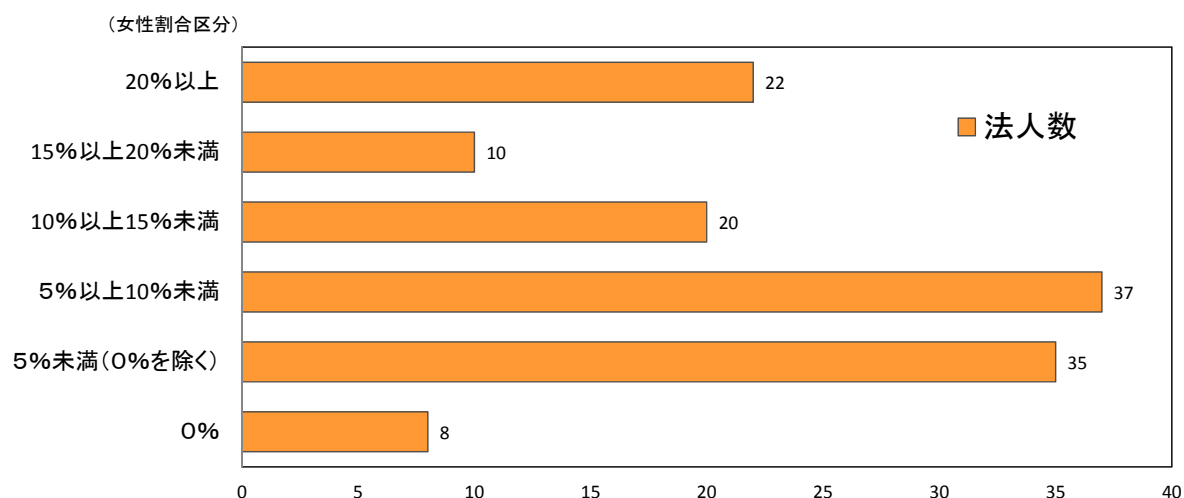
※()はうち常勤役員。

(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、132 法人中、女性管理職が 20%以上の法人が 22 法人 (16.7%) であるのに対し、女性管理職が 5%未満の法人が 35 法人 (26.5%)、女性管理職がない法人は 8 法人 (6.1%) 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 45 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 20.2%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



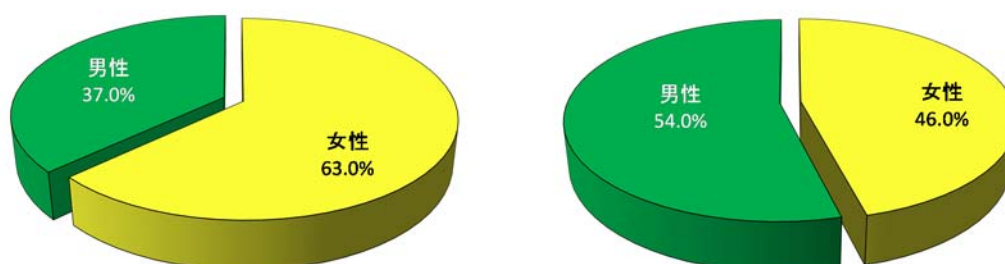
	総数(人)	女性(人)	男性(人)	女性割合(%)
全法人計	17,929 (14,752)	3,619 (2,235)	14,310 (12,517)	20.2 (15.2)

※()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 28 年度の採用者（新規学卒者）に占める女性の割合は 63.0%であり、女性が 6 割を超えている。また、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 46.0%となった。

図表 8：平成 28 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 28 年度の採用者に占める女性の割合（表）

	平成28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	32,942	18,023	14,919	54.7	20,126	12,685	7,441	63.0	12,816	5,338	7,478	41.7
看護師を除く	22,927	9,053	13,874	39.5	12,334	5,671	6,663	46.0	10,593	3,382	7,211	31.9
看護師	10,015	8,970	1,045	89.6	7,792	7,014	778	90.0	2,223	1,956	267	88.0

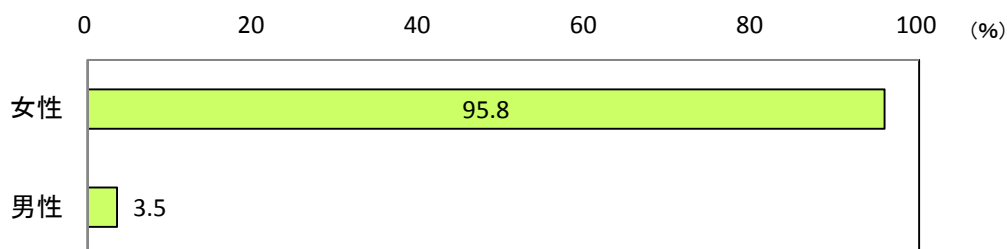
3. 育児休業の取得状況

平成 27 年度中に育児休業を取得した職員は、8,123 人（女性 7,882 人、男性 241 人）である（図表 10）。そのうち常勤職員は 7,480 人（女性 7,244 人、男性 236 人）、非常勤職員は 643 人（女性 638 人、男性 5 人）となっている。

また、平成 27 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 95.8%、男性は 3.5%となっている。

※ 平成 27 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 27 年度中に配偶者が出産した者、女性職員にあっては平成 27 年度中に産後休暇が終了した者（平成 27 年 2 月 3 日から平成 28 年 2 月 3 日までに出産した者）をいう。

図表 10：平成 27 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	7,558	7,244	95.8	6,704	236	3.5
非常勤 計	—	638	—	—	5	—

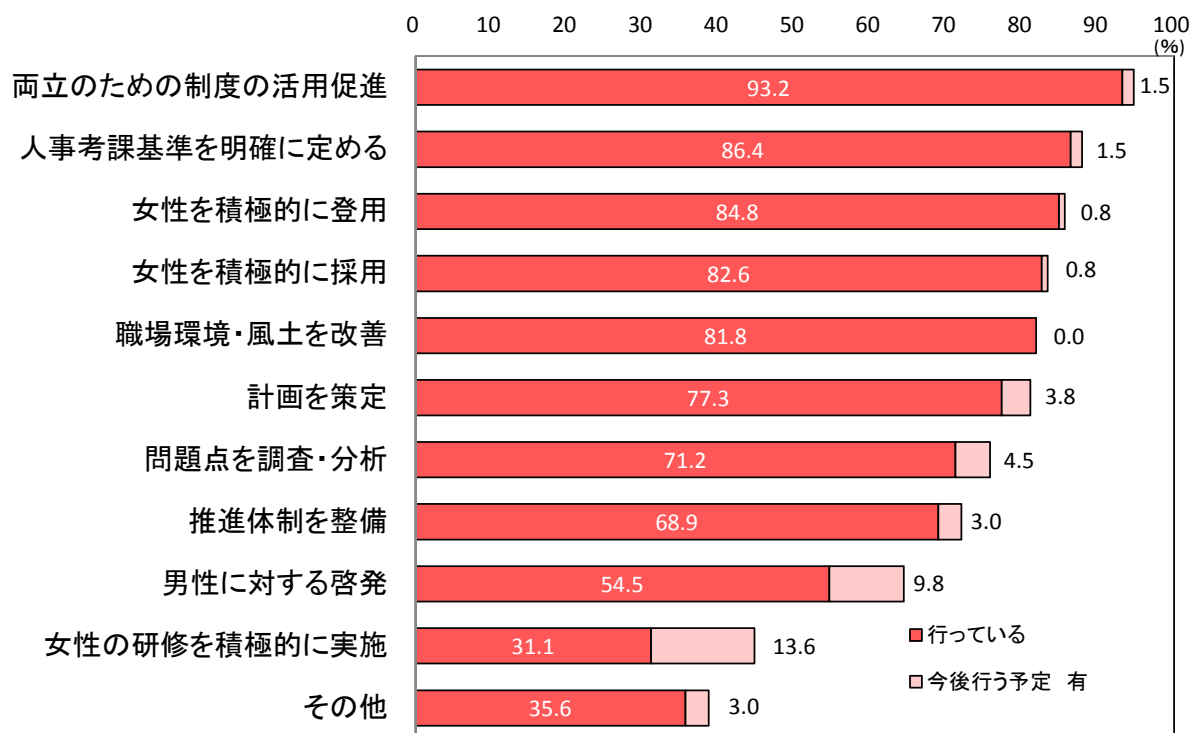
4. ポジティブ・アクションの取組状況

(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 123 法人 (93.2%) 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 114 法人 (86.4%)、「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」が 112 法人 (84.8%) 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、3 法人 (2.3%) があった。また、個別の取組を行っていない理由として「採用・登用につき、男女で区別するようなことはしておらず、このような意識は既に根付いている」「女性の能力発揮について、現状において十分なものと考えているため、改めて設けてはいない」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〕 90 法人

- 当該取組の担当部署として、男女共同参画・人事担当副学長および人材多様化セクションが設置されている。（沖縄科学技術大学院大学学園）
- ダイバーシティ推進室を設置し、女性のキャリア開発等、女性参画拡大に関する施策等を実施（東日本電信電話株式会社）
- 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）
- 機会均等推進責任者、職業家庭両立支援者を選任している。（日本私立学校振興・共済事業団）
- 本部及び内部研究センター等の役員・幹部職員で構成される「男女共同参画推進委員会」にて重要事項について審議し、役員会において意思決定を行うことで、女性の参画拡大等の男女共同参画の推進に取り組んでいる。また、具体的な取組の実施は本部の「男女共同参画推進室」及び内部研究所の男女共同参画推進責任者、男女共同参画窓口および女性研究者支援担当を通じて、男女共同参画社会の実現に向けた総合的な取組を推進する体制としている。（農業・食品産業技術総合研究機構）

〔問題点の調査・分析〕 94 法人

- 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。直近では、育児休業・短時間勤務制度活用者が増えてきていることをふまえ、育児支援に資するための勤務時間制度の見直しを検討し、規則の改正を行った。（放送大学学園）
- これまで実施した「職場と家庭の両立支援検討ワーキンググループ」の議論を踏まえ、女性職員の採用・登用の拡大につながる調査・分析を行っている。（製品評価技術基盤機構）
- 女性職員の退職理由の調査・分析、女性職員へのアンケートや意見交換会の実施（株式会社商工組合中央金庫）
- 当社役職員の男女比率のみならず、当社個別ポートフォリオの男女比率も内閣府男女共同参画局の「女性の活躍『見える化』サイト」の定義に基づきデータを収集（産業革新機構）
- これまで自主的に設定した目標を達成すべく、女性登用に向けた問題点の調査・分析等を行いつつ、出向元と密に連絡調整を行ってきたところ。今後も、新たな目標達成に向けて、積極的に出向元との調整等を行う予定。（空港周辺整備機構）

〔計画を策定〕 100 法人

- NTT 東日本グループとして、2011 年度末と比較して 2016 年度末までに女性管理者倍増計画を策定。NTTグループとして、2020 年度までに女性管理者比率倍増を目標とし、モニタリングしている。（東日本電信電話株式会社）
- 第3期中期計画（平成 26 年度～平成 30 年度）において、ワークライフバラ

- ンスの推進など職場環境の改善に関する検討を行い、職員が働きやすい職務環境を整備するなどの取り組みを実施する旨を規定。(医薬品医療機器総合機構)
- 男女共同参画の取組の目標を明らかにし、施策の積極的な展開を図るため「第4期中長期計画期間における推進策(5カ年)」を策定し、女性参画の拡大、仕事と生活の調和の推進等を進めている。(森林総合研究所)

〔女性を積極的に採用〕 105 法人

- 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)
- 研究系職種を採用公募に際し、女性の積極的な応募の奨励と業績や人物評価が同等であった場合女性を優先して採用する旨明記。(海洋研究開発機構)
- 女性教員の採用・登用の促進を図るため、以下のような「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
 - エ) 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)
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報活動の実施や、利用可能な両立支援制度に関する職員、管理職への周知徹底に取り組むこととしている。また、女性が管理職にステップアップできる職場の意識改革や環境整備を行うこととしている。(量子科学技術研究開発機構)
- 「職員等の確保等に関する中期方針」に記載するとともに、出向受入の際には積極的に女性を受け入れる交渉を実施(電力広域的運営推進機関)

〔女性を積極的に登用〕 105 法人

- 女性管理職候補の選出と育成。配属前後の個別フォローの実施(受入側の事前勉強会、配属後のヒアリング等)。階層別に女性社員向けの研修を実施。(日本たばこ産業株式会社)
- 女性幹部職員の登用状況を調査し、適材適所配置方針による幅広い人材活用の観点から、女性職員を積極的に管理職に登用しているほか、管理職の前段階である課長補佐級の登用を行うなど、女性職員の育成に努めている。(日本学生支援機構)
- 女性職員の管理職登用等、女性職員の意欲を高め、能力を発揮できる体制を構築、推進している。平成28年4月には、理事長特任補佐(執行役員)に新たに1名、女性を任命した。(国立循環器病研究センター)
- 「農研機構男女共同参画・女性活躍推進・次世代育成支援行動計画(平成28~29年度)」を策定し、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ている。これらについては、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することとしている。(農業・食品産業技術総合研究機構)
- 幹部職員として、女性の非常勤監事及び審議役(管理職)を初めて登用した。(空港周辺整備機構)

〔女性の研修を積極的に実施〕 43 法人

- 女性の採用や登用拡大のため、キャリアアップのための意識改革セミナー・ワークショップを実施した。(沖縄科学技術大学院大学学園)
- 女性管理職候補の選出と育成。配属前後の個別フォローの実施(受入側の事前勉強会、配属後のヒアリング等)。階層別に女性社員向けの研修を実施。(日本たばこ産業株式会社)
- エリア職対象の上位バンドへの育成制度及び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)
- 平成 28 年度科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業(連携型)」の一環として、上位職女性のためのスキルアップ講習、女性研究者の研究力向上のための研修などを実施している。(物質・材料研究機構)
- 人事院の「女性職員キャリアサポートセミナー」に積極的な参加を促している。(森林総合研究所)

〔男性に対する啓発〕 70 法人

- 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)
- 管理職等に対し、女性の活躍推進の意識を高める目的で研修を実施。(日本銀行)
- 女性の参画拡大について社内イントラネット等を利用して意識啓発を図っている。また、階層別研修(評価者研修・管理職研修・中堅職員研修等)の内容にこれらの啓発活動を盛り込んでいる。(石油天然ガス・金属鉱物資源機構)
- 研修や会議の場などの機会を捉えて男性職員への啓発を行うとともに、平成 26 年に策定した人材育成方針において男女共同参画の推進に関する規定を整備し、全職員に対して周知している。(自動車事故対策機構)
- 全職員を対象にした e-ラーニングにより女性活躍推進を通じて学ぶダイバーシティコースの受講、女性部下を持つ管理職研修及び部署内勉強会の実施、(住宅金融支援機構)

〔人事考課基準を明確に定める〕 111 法人

- 出産、育児等を考慮した業績評価を行うことにより、女性研究者等の能力の活用を図る。(酒類総合研究所)
- 性別による評価について明示はしていないが、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こととし、男女を問わず昇格審査の機会の平等性を確保している。(産業技術総合研究所)
- 「人事考課実施要領」を制定し、定められた基準に基づき男女の差別なく公平・公正に人事考課を行っている。また、出産・育児等に係る休業期間が 6 ヶ月以上の期間に及ぶときは標準評価とする等、出産・育児等を考慮した考課を実施している。(石油天然ガス・金属鉱物資源機構)
- 客観基準に基づいて、各役職の項目水準に基づいた評価を徹底しており、評価会議を開催して評価者間でも摺り合わせを行いながら性別により偏った評価をすることがないように人事考課を行っている。(海外需要開拓支援機構)

- 職員の評価については、個別の目標（評価）シートの作成により、具体的な目標項目を設定し、半期に1回の実績評価を実施している。また、実績評価については、当事者意見、各課長等の評価、理事長の評価等段階的かつ個別面談を行うなど公平かつ透明な評価方法を採用している。（奄美群島振興開発基金）

〔両立のための制度の活用促進〕 120 法人

- 育児休業制度の利用促進を周知している。看護休暇、介護休暇を時間単位で取得できる制度を導入した。（地域経済活性化支援機構）
- 長期勤続者を対象に連続して取得できる休暇制度を導入している。（国民生活センター）
- 出産・育児等により研究業務に従事できない期間を雇用期間中に有する任期付職員が雇用期間の延長を希望する場合は、職員採用規程により雇用期間を延長できることとしている。（酒類総合研究所）
- 育児休業代替者の雇用を可能とする規定の制定による育児休業取得推進（国立美術館）
- 全国に51校の高専を有するスケールメリットを生かし、育児・介護等で必要な女性研究者等に対し、高専間人事交流による配偶者や親との同居（近居）支援を行う「同居支援プログラム」を実施している。（国立高等専門学校機構）
- 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、育児時間等出産後においても、女性が働きやすい制度を導入し、説明を行っている。（国立循環器病研究センター）
- 「研究開発力強化法に基づく人材活用等に関する方針」を定め、女性研究者の採用や能力の活用のための取組を推進している。また、平成23年度に妊産婦専用休憩室と搾乳室の運用を開始、同時に一時預り保育室を整備し、平成24年度から運用を開始した。さらに平成25年度末に敷地内2箇所目となる妊産婦等休憩室と搾乳室を個々に整備し、平成26年度より運用を開始した。（国立環境研究所）
- 育児・介護・看護を理由に退職した者に対する再雇用制度を平成28年に定めた。（北海道旅客鉄道株式会社）

〔職場環境・風土を改善〕 106 法人

- 集合研修（新入社員、管理者研修等）において、女性活躍推進の必要性に対する理解促進を図っている。（日本電信電話株式会社）
- WLB 推進及び D&I 推進のエンジンとなる働き方改革の取組「SMARTJICAPROJECT」を実施。男性の育児参加を促進するため、社内報の連載（男性職員による育児コラム）や男性向けの育児勉強会、ファミリーデー等を実施。（国際協力機構）
- ハラスメントの防止等に関する規程を制定し、定期的にハラスメント防止の研修を実施している。また、管理職を含め複数の女性社員をハラスメント相談員に委嘱している。（輸出入・港湾関連情報処理センター株式会社）
- 「職員の意見を聞く会」を通じて役員が職員からの意見・要望等を直接に把握するなど、風通しの良い組織作りを推進。「働くパパ・ママと話す会」を開催し、子育てを行う職員の意見・要望を把握し、就業規則の改正につなげた。（医薬品医療機器総合機構）

- 男性職員の育児体験談を HP に連載して、男性の育児参加促進を図っている。(森林総合研究所)

〔その他〕 43 法人

- 子育て中の女性でも働きやすい環境整備の一環として、学園敷地内に教職員の子女向け保育施設を設置済み。(沖縄科学技術大学院大学学園)
- 育児と仕事の両立を支援するため、ベビーシッター業者との法人契約や割引券の配布等を実施。(国際協力機構)
- 育児中の女性研究者を中心に「研究支援要員の雇用経費補助」を配分する等キャリア支援に取り組んでいるほか、メンタリングプログラムを実施してキャリアカウンセラーの資格取得を奨励するなど、全職員の意識啓発を積極的に進めている。(農業・食品産業技術総合研究機構)

5. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に関する取組状況

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）の取組状況について、①一般事業主行動計画を策定しているのは 90 法人（68.2%）、②計画策定が努力義務であるのは 40 法人（30.3%）、③厚生労働大臣の認定（えるぼし）を受けているのは 2 法人（1.5 %）④厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」に登録して情報公表をしているのは 27 法人（20.5 %）

情報公表の状況は、①採用者に占める女性の割合 55 法人（41.7%）、②採用における男女別の競争倍率又は採用における競争倍率の男女比 6 法人（4.5 %）③職員に占める女性の割合 38 法人（28.8%）、④男女の平均継続勤務年数の差異 又は男女別の採用 10 年前後の継続雇用割合 25 法人（18.9%）、⑤男女別の育児休業取得率 24 法人（18.2%）、⑥1 月当たりの職員の平均残業時間 11 法人（8.3%）、⑦雇用管理区分ごとの 1 月当たりの職員の平均残業時間 16 法人（12.1%）、⑧年次有給休暇の取得率 10 法人（7.6%）、⑨係長級にある者に占める女性職員の割合 61 法人（46.2%）、○管理職に占める女性職員の割合 46 法人（34.8%）、○役員に占める女性の割合 7 法人（5.3%）、⑫男女別の職種又は雇用形態の転換実績 8 法人（6.1%）⑬男女別の再雇用又は中途採用の実績 11 法人（8.3%）

また、女性活躍推進法第 20 条において、国及び公庫等の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、同法に基づく認定を受けた企業等の受注の機会の増大等を実施するとされており、これを踏まえて、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（平成 28 年 3 月 22 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）が決定された。取組指針等に基づく取組を行っている独立行政法人等（※）は、92 法人中 5 法人、「今後行う予定」は 24 法人であった。

※女性活躍推進法第 20 条の対象を定める同法施行令第 2 条に掲げる法人は、沖縄振興開発金融公庫、各独立行政法人、日本私立学校振興・共済事業団、日本年金機構及び日本中央競馬会等。うち本調査の対象法人は 92 法人。

以 上