

宮内庁の「女性職員の採用・登用拡大計画」

1 採用の拡大

(1) 目標の設定

平成18年度から平成22年度までの間におけるⅡ種及びⅢ種の採用者に占める女性の割合は全体で28.0%となっており、平成23年1月15日現在における行政職(一)の女性職員の割合である11.8%を上回っている。このような状況を踏まえ、平成27年度に向けて、Ⅱ種及びⅢ種の採用者に占める女性の割合については、過去の平均値であるおおむね20%を下回らないよう留意し、環境整備を図りつつ、30%に近づけるよう努める。

(2) 具体的取組

① 配置

- ・ 女性の新規採用者について、各部局に偏りのない配置に努めるとともに、環境整備を図りつつ、陵墓監区事務所等への配置を進める。
- ・ 各部局における配置に当たっては、Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員について、これまで女性職員の配置がされなかった係への積極的配置に努める。

② その他

- ・ 人事担当者に対し、女性職員の配置を積極的に進めるよう、意識啓発を行う。

2 登用の拡大

(1) 目標の設定

平成27年度に向けて、係長相当職以上に占める女性職員の割合については7.5%とするよう努めるとともに、課長補佐相当職以上に占める女性職員の割合については現状の3.6%を、室長・課長相当職以上に占める女性職員の割合については現状の3.1%を、それぞれ維持するよう努める。

(2) 具体的取組

① 研修

- ・ 人事院が主催している行政研修(係長級特別課程及び係員級特別課程)等へ女性職員を積極的に参加させるよう努める。
- ・ 当庁内における中堅係員研修及び係長研修へ女性職員を積極的に参加させるよう努める。

② 配置

- ・ 庶務係については、連続して2か所以上経験させないよう努める。
- ・ Ⅱ種・Ⅲ種等採用の女性職員について、おおむね採用後10年以内に登用に結び付くような企画・立案部門や対外折衝部門などを含め、幅広い職務経験を付与

するよう努める。

- ③ 女性職員に助言，指導するメンターを導入するなど，女性職員の登用に資する取組を推進するよう努める。

3 勤務環境の整備等

- (1) 女性職員の採用・登用の拡大を図るため，庶務担当補佐会議において，超過勤務の縮減策を含め，仕事の進め方の見直し及び意識の改革のためのより積極的な取組を行う。
- (2) 管理職員を始め全職員に対し，男女共同参画の実現に向けての意識啓発の実施に努める。
- (3) 育休取得職員の代替要員の確保に努めるなど，両立支援のための制度を利用しやすい環境の整備に努める。
- (4) 各陵墓監区事務所の勤務体制及び執務環境を見直し，女性職員の勤務が可能になるよう努める。
- (5) 長官官房，侍従職及び京都事務所等の事務当直について，女性職員の当直も想定して施設面での改善を検討する。
- (6) 宮殿での儀式等について，女性職員の従事の在り方を検討するとともに，必要に応じ，諸外国の例も参照するなど，環境整備について検討する。

4 推進体制

(1) 担当者

長官官房秘書課長を女性職員の採用・登用拡大担当者，同秘書課長補佐（任用担当）をその補助者とし，計画の実行に際しては，本庁各部局，京都事務所，正倉院事務所及び御料牧場と協力しつつ，積極的な取組を推進する。

(2) 推進体制

- ① 年1回，計画の内容及び進捗状況に関する点検・評価を行う。
- ② 各部局庶務担当課長並びに京都事務所次長，正倉院事務所長及び御料牧場次長を女性職員の採用・登用推進担当者とし，各部局人事担当補佐並びに京都事務所庶務課長，正倉院事務所庶務課長及び御料牧場庶務課長をその補助担当者として，年1回の計画内容及び進捗状況に関する点検・評価を行う際や，計画の実施を推進する際に，補助担当者の連絡会議等を開催する。