

平成 23 年 3 月

公正取引委員会の女性職員の採用・登用拡大計画

公正取引委員会

公正取引委員会の女性職員の採用・登用拡大計画を次のとおり定める。

第 1 女性職員の採用・登用状況の把握・現状分析

1 近年の新規採用の状況

新規採用者に占める女性の割合は、平成 18 年度の 35.2%が最高値であり、その翌年 24.3%となったものの、以後再び上昇傾向にある。このうち、試験採用による新規採用者に占める女性の割合も平成 18 年度の 34.1%が最高値であり、その翌年 26.1%となったものの、以後、27.1%、30.8%、23.1%と推移している。他方、新規採用者のうち I 種試験合格者に占める女性職員の割合は、平成 18 年度に 30%を上回ったが、以後、それに満たない状態である。選考採用者に占める女性の割合は、年度によりばらつきがあるものの、おおむね 30%を超えており、高水準を維持している。

なお、平成 23 年度の新規採用者の内定者における女性の割合については、21.7%にまで減少している。

2 在職状況

(1) 全体

平成 23 年 2 月における公正取引委員会の職員数は、平成 18 年 2 月の 674 名から 757 名に増加している。平成 18 年度と比較して、女性職員の占める割合は 16.5%から 18.4%に増加しており、職員数の増加分で見ると、83 名のうち女性は 28 名を占め、その割合は 33.7%となっている。これは、近年においては女性を積極的に採用していることを表しているといえる。

(2) 級別（役職別）

指定職の女性は 1 名であり、割合は一定（9.1%）を維持している。一方で、各役職に占める女性の割合は、係員から本省課室長相当職に上がるにつれて減少している。

一方、平成 18 年度と比較すると、係員相当職に占める女性職員の割合はおおむね変わらない（29%）ものの、係長相当職以上については 10.9%から 13.0%に、課長補佐相当職以上については 3.1%から 6.3%に、課室長相当職以上につ

いては 3.4%から 4.4%と顕著な増加が見られることから、女性の登用が着実に進んでいるといえる。

(3) 年齢階層別

年代が上がるにつれて女性職員の割合は減少しているが、平成 18 年度と比較して、各年齢階層別の女性職員の数及び割合はおおむね増加している。

(4) 部局別

審査局の職員に占める女性の割合を見ると、依然として他の部局と比較して低水準であるが、平成 18 年度と比較すると増加している。

第 2 採用の拡大

- 1 過去 5 年間における試験採用者に占める女性の割合は、28.4%となっていることから、同割合を毎年度 0.5%程度増加させることにより、平成 27 年度には 30%を超えることを目標とする（政府目標：単年度 30%〔平成 27 年度〕）。I 種（事務系）は毎年 6 名程度採用してきているところ、過去 5 年間における I 種（事務系）の女性の割合は、22.5%となっていることから、毎年度女性を 2 名以上採用することにより、平成 27 年度には 30%を超えることを目標とする（政府目標：30%〔平成 27 年度〕）。また、選考採用者については、引き続き女性の積極的な採用に努める。
- 2 採用時における配置については、男女に偏りのない配置に努めることとする。
- 3 有為の女性を公務に誘致するため、人事院主催の業務説明会に積極的に参加するなど、多様で実効性のある募集、啓発活動を積極的に推進する。その際、本計画の内容や当委員会の女性職員の活躍状況を紹介するなど、当委員会が女性の採用・登用拡大に積極的に取り組んでいることの紹介にも努める。

第 3 登用の拡大

意欲と能力のある女性職員の積極的な昇任・昇格を行うこととし、次のとおり目標を定める。

- 1 指定職職員 11 名のうち、女性は現在 1 名（9.1%）であることから、引き続きこれの維持に努めることとする（政府目標：3%〔平成 27 年度〕）。
- 2 本省課室長相当職以上 68 名のうち、女性は現在 3 名（4.4%）であることから、平成 27 年度までに 4 名以上とすることを目標とする（政府目標：5%〔平成 27 年

度]) 。

- 3 本省課長補佐相当職以上 188 名のうち、女性は現在 12 名 (6.3%) であることから、平成 27 年度までに、段階的に 19 名以上とすることを目標とする (政府目標 : 10% [平成 27 年度]) 。
- 4 本省係長相当職以上に占める女性の割合は 13.0% であるところ、引き続きこれの維持・拡大に努める。
- 5 人事評価制度の活用等により、性差にかかわらず、能力・実績主義による適材適所の人事配置を徹底する。また、転勤自体の必要性の見直し・縮減の可能性、キャリア・パスの多様化等を検討する。
- 6 登用に資することを目的とした研修等に、研修の対象となり得る職員に占める女性職員の割合に留意しつつ、意欲と能力のある女性職員を積極的に参加させるよう努めることとする。特に、Ⅱ種・Ⅲ種等採用女性職員の登用推進に向けて、人事院が実施する行政研修特別課程に女性職員を積極的に参加させるよう努めるものとする。
- 7 女性職員の意識・意欲の啓発・増進及び能力向上のための研修の実施に努めるとともに、人事院の実施する女性職員の意識・意欲の啓発・増進及び能力向上のための研修への参加機会の確保に努めるものとする。
- 8 職員の意欲と能力の把握に努めつつ、職員への職務経験の付与に当たっては適切な指導・育成を、付与後においては必要な支援を行い、男女で偏りがないよう配慮するものとする。
- 9 人事院によるメンター導入・養成に係る支援を踏まえ、女性職員に助言、指導し得る担当の設置について検討するなど、女性職員の登用に資する取組を推進するよう努めるものとする。

第 4 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、仕事の進め方の見直し及び意識の改革を推進し、女性職員、男性職員ともに働きやすい勤務環境の整備に努めるものとする。

- 2 管理職員を始め全職員を対象に、階層別研修等の機会を通じて、男女共同参画の実現に向けて性別役割分担意識の改革を含めた意識啓発に努めるものとする。
- 3 人事院の実施する男女共同参画の実現に向けての意識啓発を推進する研修等への職員の参加機会の確保に努めるものとする。
- 4 仕事と生活の調和のため一層の環境整備に努め、育児休業を始め、仕事と育児・介護の両立支援制度について、広く活用促進に努めるものとする。
- 5 育児休業中の職員の円滑な職務復帰に資するため、これら職員に対する情報提供、復帰後のキャリア形成などについて配慮するものとする。
- 6 官署を異にする異動を命ずる場合において、それにより子の養育又は家族の介護を行うことが困難となる職員がいるときは、その状況に配慮するよう努めるものとする。

第5 推進体制

- 1 官房人事課長を「女性の採用・登用拡大担当者」とし、計画の実行に際しては、各課室及び地方事務所・支所と協力しつつ、積極的な取組を推進する。
- 2 女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針に基づく施策の実施状況及び本計画の点検・評価に努めるものとする。
- 3 女性職員の採用・登用の進捗状況等を踏まえ、必要に応じ本計画の見直しを行うものとする。

第6 その他

「女性職員の採用・登用拡大計画」（平成18年3月策定）は、廃止する。