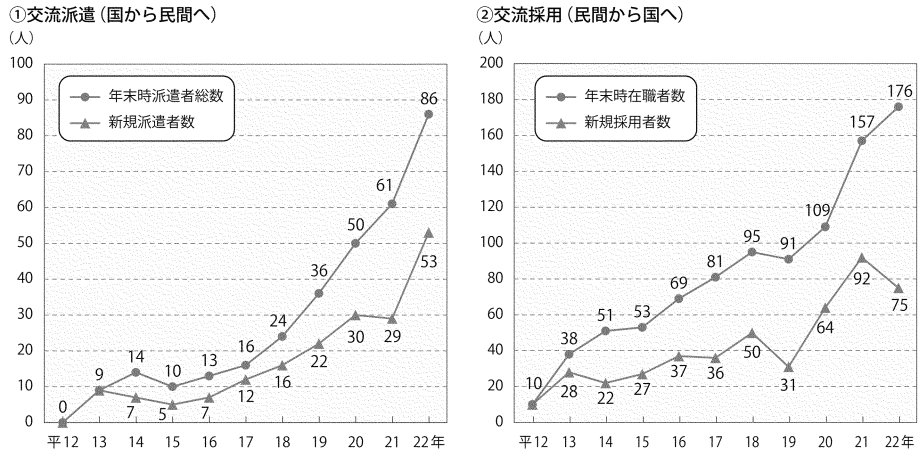
図１　官民人事交流の実施状況



人事院では、引き続き、様々な機会を通じて官民人事交流の活用についての働きかけを進めながら、公務の公正性を確保しつつ、官民人事交流の推進の環境整備が図られるよう努めていくこととしている。

一方、「退職管理基本方針」（平成22年6月22日閣議決定）では、公益法人や特定非営利活動法人（ＮＰＯ法人）等の業務のうち、行政運営にとって不可欠な業務を提供しているなど高い公共性が認められるものについて、その業務支援等のために職員をこれらの法人に派遣することは意義があるとして、当該法人から求められた場合には、専門的な知識・経験を有する職員を派遣できるようにすることが適当であるとして、人事院に検討の要請がなされている。職員の派遣については、内閣において国家公務員を公益法人等に派遣することについての意義や妥当性を整理し、高い公共性が認められる法人の認定等の選定を行うこととされており、人事院としてもこれらを踏まえ、必要な検討を行っている。

4　女性国家公務員の採用・登用の拡大

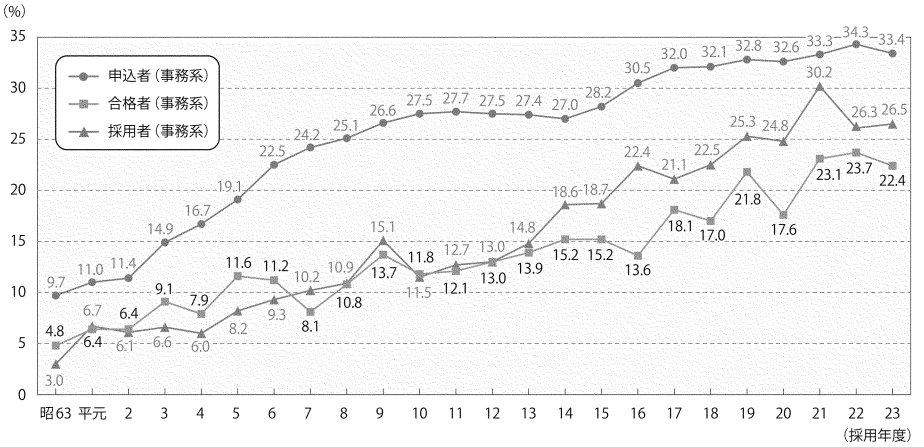
⑴　女性国家公務員の採用・登用の拡大に向けての取組状況

国の行政への女性の参画は、男女共同参画社会実現のために政府全体として積極的に取り組むべき重要な課題である。このため、人事院策定の「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」（以下「指針」という。）に基づき、各府省は平成22年度（2010年度）までの目標を設定した「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定し、具体的な取組を進めてきた。

このうち採用については、各府省と協力して行った人材確保活動の強化や各府省の積極的な取組によって、平成21年度に政府目標（Ｉ種試験事務系区分の女性採用割合を平成22年度頃までに政府全体として30％程度）が前倒しで達成された（30.2％）ものの、平成22年度（26.3％）、23年度（26.5％（内定））の状況は30％を下回っており、引き続き努力が必要である。

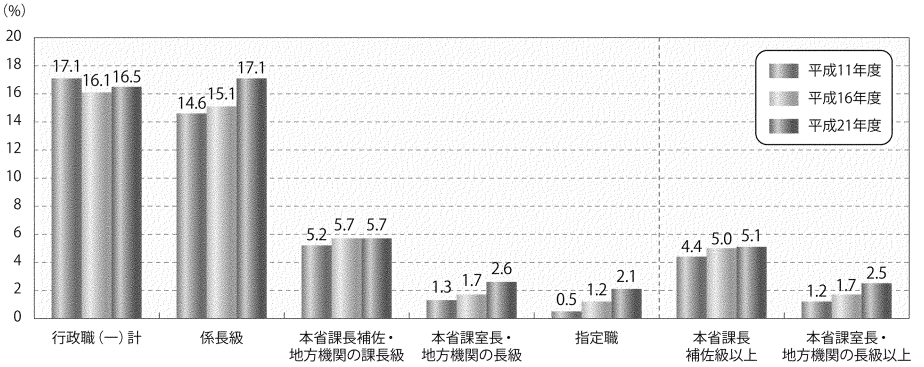
また、管理職等への登用についても、採用拡大の効果が徐々に反映されつつあり、能力・実績に基づく人事管理や職域の拡大によって女性職員の登用が今後拡大することが期待されるが、採用の拡大に比べ、大幅な改善はみられないことから、各府省におけるより一層の取組が不可欠である。

図２　Ｉ種試験事務系（行政・法律・経済）区分の申込者・合格者・採用者に占める女性の割合の推移



（注）1　申込者・合格者は、前年度に実施された試験に基づく割合
2　採用者は、当該年度採用者数（旧年度合格者等を含む）の割合
3　平成23年度採用は平成23年3月31日現在の採用（内定）者に占める割合

図３　役職者に占める女性の割合（行政職㈠、指定職）



（注）1　人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」より作成
2　平成11年度は年度末、平成16年度及び平成21年度は各年度1月15日現在の割合
3　係長級は、行政職俸給表（一）3、4級（平成11年度及び平成16年度は旧4～6級）、本省課長補佐・地方機関の課長級は同5、6級（同旧7、8級）、本省課室長・地方機関の長級は同7～10級（同旧9～11級）の適用者に占める女性の割合

参考：民間企業における役職別女性割合（平成21年度）　（出典）厚生労働省「平成21年度雇用均等基本調査」

係長相当職	課長相当職	部長相当職
11.1%	5.0%	3.1%