

## 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27年度に向けて、採用者に占める女性の割合を20%程度に増加させるよう努める。

#### (2) 具体的取組

##### ① 採用活動

- ・ 女性の学生採用試験申込者数の増加を図るため、以下の施策を推進する。
  - i 女性職員の広報部門への登用、当庁業務に関連する各種イベントへの参加等、女性の立場からの広報活動を積極的に行う。
  - ii 募集パンフレット等において女性職員を積極的に取り上げる。
  - iii 高等学校等における業務説明会に女性職員を積極的に派遣する等、女性を対象とした女性職員による学生募集活動を積極的に行う。
  - iv 元海上保安官の選考による再採用の実施に努める。

##### ② 受入体制

- ・ 教育訓練機関における女性学生採用者の受入体制の充実に努める。

### 2 登用の拡大

#### (1) 目標の設定

平成27年度に向けて、女性職員の在職率の向上を図り、能力・実績主義に基づき、係長級（行（一）3級相当）以上に占める女性職員の割合を1.5%程度に増加させるよう登用の拡大に努める。

#### (2) 具体的取組

##### ① 研修

- ・ 業務研修、登用に資することを目的とした研修等に意欲と能力のある女性職員を積極的に参加させる。
- ・ 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の実施及び人事院の実施する研修への参加機会の確保に努める。

##### ② 配置

- ・ 人事評価制度の活用等による能力・実績主義による適材適所の人事配置の徹底など人材の育成・活用を図る。

- ・ 補助的、定型的業務（庶務、秘書等）に長期間にわたり従事させないように努める。
- ・ 女性用施設の整備を推進する等により、引き続き、女性職員の職域の拡大を図る。
- ・ 女性の視点からの人事施策の推進の観点から、女性職員の人事部門への登用を図る。

### 3 勤務環境の整備等

#### ① 職場における意識啓発

- ・ 女性職員の採用・登用の拡大を図るため、管理職員をはじめ全職員を対象に、性別役割分担意識の改革を含めた意識啓発のための取組を行う。

#### ② 仕事と生活の調和

- ・ 仕事と生活の調和のため一層の環境整備に努め、育児休業をはじめ仕事と育児・介護の両立支援制度について、男性職員を含め、広く活用促進に努める。
- ・ 育児休業取得職員の代替要員の確保に努めるなど、職場と家庭の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。
- ・ 育児休業中の職員の円滑な職務復帰に資するため、知識・技能等の維持・向上のための研修・説明会等への参加、情報提供、復帰後のキャリア形成等について配慮する。
- ・ 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または家族の介護を行うことが困難となることとなる職員がいるときは、可能な限りその状況に配慮する。
- ・ その他、仕事と子育てが両立できる職場づくりを目指して、国土交通省特定事業主行動計画（平成22年3月30日策定）に基づく取組を推進する。

#### ③ 職場環境の整備

- ・ 男女ともに働きやすい職場環境となるよう、必要に応じて更衣室、仮眠室、トイレ等の整備に努める。
- ・ 職員に対するセクハラ防止等の研修の積極的な実施に努める。また、管理職員に対し、セクハラ発生時の適切な対応の徹底を図る。
- ・ 超過勤務の縮減を図る。

#### ④ メンター制度の充実

- ・ 平成22年7月に導入したメンター制度について、職員への更なる周知徹底及びその充実を図る。

#### 4 計画の策定及び推進体制

##### ① 担当者

- ・ 人事課長を「女性職員の採用・登用拡大担当者」とし、計画の実行に際しては、各課及び管区機関等と協力しつつ積極的な取組を推進する。

##### ② 庁内推進体制

- ・ 庁内に「女性職員の採用・登用拡大計画」の推進を図るための体制を整備し、年1回程度、計画の進捗状況に関する点検・評価を行うこととする。