

平成21年8月5日

総務省
人事院

女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果

1 公表の趣旨

女性国家公務員の採用・登用の拡大等の取組に資するため、「男女共同参画基本計画（第2次）」（平成17年12月27日閣議決定）、「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」（平成16年4月28日各省庁人事担当課長会議申合せ）及び「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」（平成17年12月20日人企－1703事務総長通知）に基づき実施した、各府省等における女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する取組状況等のフォローアップについて、その結果を公表するものです。

2 調査の対象

調査対象は、上記申合せの対象の20機関（12府省、内閣官房、内閣法制局、人事院、宮内庁、公正取引委員会、国家公安委員会（警察庁）、金融庁及び会計検査院）としております。

※ なお、本調査においては、上記申合せの対象機関ではないものの、衆議院、参議院、国立国会図書館、最高裁判所の協力も得ており、これらの機関の採用状況について別添中資料1に掲載しております。

3 調査の結果

別添「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果について」のとおりです。

【参考資料1】 男女共同参画基本計画（第2次）（抜粋）

【参考資料2】 女性国家公務員の採用・登用の拡大等について

【参考資料3】 女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針

【参考資料4】 女性の参画加速プログラム（抜粋）

問 合 せ 先	総務省人事・恩給局 参事官（任用担当） 清水 正博 参事官補佐 澤田 鉄也 電話(03)5253-5111（内線 5219） (03)5253-5219（直通）	問 合 せ 先	人事院人材局企画課 企画課長 福田 紀夫 課長補佐（審査班） 安部 哲弥 電話(03)3581-5311（内線 2314） (03)3581-0755（直通）
------------------	--	------------------	---

女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果について

1 採用 【資料1】

「男女共同参画基本計画（第2次）」（以下「基本計画」という。）では、平成22年度頃までの政府全体としての採用者に占める女性の割合の目安として、国家公務員Ⅰ種試験の事務系の区分試験（行政、法律、経済）については30%程度、その他の試験については、Ⅰ種試験の事務系の区分試験の目標を踏まえつつ、試験毎の女性の採用に係る状況等も考慮して、できる限りその割合を高めることを目標とするとしている。

（1）女性国家公務員の採用状況

- ① 平成21年度の国家公務員採用Ⅰ種試験等の事務系の区分試験における採用者に占める女性の割合は、30.6%（前年度から6.4ポイント増）となり、基本計画に目標として掲げる水準に達した。
- ② 平成21年度の国家公務員採用Ⅱ種試験等における採用者に占める女性の割合は、26.5%（前年度から1.2ポイント増）となった。
- ③ 平成21年度の国家公務員採用Ⅲ種試験等における採用者に占める女性の割合は、36.1%（前年度から0.5ポイント増）となった。

（国家公務員採用Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ種試験等における新規採用者に占める女性の採用者数（割合）（当該年度の4月30日現在））

試験区分	平成21年度			平成20年度			女性採用者の増減（▲はマイナス）	
	総数 （人）	うち女性 （人）	割合 （%）	総数 （人）	うち女性 （人）	割合 （%）	人数 （人）	ポイント
Ⅰ種試験等	660	170	25.8	617	134	21.7	36	4.1
うち事務系区分	304	93	30.6	293	71	24.2	22	6.4
Ⅱ種試験等	2,176	576	26.5	2,025	513	25.3	63	1.2
うち行政区分	1,564	468	29.9	1,471	417	28.3	51	1.6
Ⅲ種試験等	1,552	560	36.1	1,324	472	35.6	88	0.5

（2）女性国家公務員の採用の拡大に関して取り組んでいる事項

各府省等においては、女性の積極的な採用に資する観点から、以下のとおり様々な取組を行っている。

- ・具体的な採用目標の設定：9府省等（前年度から1府省等増）
- ・採用パンフレット、ホームページ等に女性職員を積極的に掲載：19府省等（前年度から2府省等増）
- ・採用担当者、面接官等に女性職員を配置：14府省等（前年度から4府省等増）
- ・業務説明会、官庁訪問対応等の採用関係業務に女性職員を積極的に活用：14府省等（前年度から3府省等増）
- ・人事院主催の「女子学生セミナー」への参加：全府省等
- ・女性対象の府省等別の説明会等の開催：10府省等（前年度同）

2 登用 【資料2】

基本計画では、女性国家公務員の登用の一層の拡大を図るため、計画的に女性職員の育成に努めるとともに、従来女性職員が就いていなかった官職に女性職員を登用する等、女性職員の職域の拡大に努めるとしている。

（1）女性国家公務員の登用の拡大に関して取り組んでいる事項

各府省等においては、女性の積極的な登用に資する観点から、以下のとおり様々な取組を行っている。

- ・具体的な登用目標の設定：14府省等（前年度から4府省等増）
- ・女性が就いたことのない又は就いたことの少ないポスト・管理職ポストへの女性職員の配置：13府省

等（前年度から1府省等増）

- ・多様な職務経験の付与：15府省等（前年度から3府省等増）
- ・研修参加機会の確保：14府省等（前年度から1府省等増）

（2）女性国家公務員の登用状況

女性国家公務員の登用状況を、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号。以下「一般職給与法」という。）の行政職俸給表（一）及び指定職俸給表適用者についてみると、平成20年1月現在の本省課室長相当職以上に占める女性の割合は、2.0%（前年から0.1ポイント増）となった。

	総数 (人)	うち女性 (人)	割合 (%)	うち本省課室長相当職以上					
				総数 (人)	うち女性 (人)	割合 (%)	うち指定職相当		
							総数 (人)	うち女性 (人)	割合 (%)
平成20年1月現在 (平成19年1月現在)	188,455 (191,545)	32,569 (32,742)	17.3 (17.1)	9,230 (9,106)	180 (169)	2.0 (1.9)	957 (948)	11 (10)	1.1 (1.1)

- (注) 1 防衛省については、一般職給与法の行政職俸給表（一）及び指定職俸給表に定める額の俸給を支給されている職員が対象。
2 「本省課室長相当職以上」とは、一般職給与法の行政職俸給表（一）7級相当職以上の職員をいう。

なお、平成20年1月現在の本省係長相当職及び本省課長補佐相当職に占める女性の割合は、それぞれ17.4%、5.7%となった。

	本省係長相当職			本省課長補佐相当職		
	総数 (人)	うち女性 (人)	割合 (%)	総数 (人)	うち女性 (人)	割合 (%)
平成20年1月現在	94,821	16,467	17.4	40,171	2,283	5.7

- (注) 1 防衛省については、一般職給与法の行政職俸給表（一）に定める額の俸給を支給されている職員が対象。
2 「本省係長相当職」とは、一般職給与法の行政職俸給表（一）3級及び4級相当職の職員をいう。
3 「本省課長補佐相当職」とは、一般職給与法の行政職俸給表（一）5級及び6級相当職の職員をいう。

3 その他 【資料3】

その他、各府省等においては、勤務環境の整備等に関して、以下のとおり様々な取組を行っている。

（1）超過勤務の縮減に関して取り組んでいる事項

- ・府省等独自の定時退庁日・定時退庁期間の設定、実施：15府省等（前年度から2府省等増）
- ・定時退庁日において、メール・放送等による注意喚起：14府省等（前年度から11府省等増）
- ・課内消灯・施錠日の設定、人事課職員等による巡回指導等の実施：8府省等（前年度から4府省等増）
- ・数値目標の設定：6府省等（前年度から2府省等増）

（2）育児休業、介護休暇等の取得促進に関して取り組んでいる事項

- ・業務の合理化、部内の人員の再配置など、職場環境の整備促進：13府省等（前年度から1府省等増）
- ・育児休業を始めとする各種制度等の周知：14府省等（前年度から2府省等増）
- ・男性職員の育児休業の取得促進：9府省等（前年度から3府省等増）

（3）その他の取り組んでいる事項

- ・セクシュアル・ハラスメント相談員に女性を配置：14府省等（前年度から6府省等増）
- ・研修の一部にセクシュアル・ハラスメント防止・排除関係のカリキュラムを組み入れる：10府省等（前年度から5府省等増）
- ・女性職員が先輩女性職員から助言・指導を受けやすい環境の整備の検討：15府省等（前年度同）
- ・メンター制度の導入・実施：5府省等（前年度同）

1 採用

(1) 女性国家公務員の採用状況

(上段：平成21年度 下段：平成20年度 (当該年度の4月30日現在))

試験 機関	大学卒業程度												高校卒業程度		
	国家公務員採用Ⅰ種試験等						国家公務員採用Ⅱ種試験等						国家公務員採用Ⅲ種試験等		
	総数			うち事務系区分 (行政、法律、経済)			総数			うち行政区分			総数		
	総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)	総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)	総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)	総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)	総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)
内閣官房	—	—	—	—	—	—	2	2	100.0	—	2	100.0	—	—	—
	—	—	—	—	—	—	3	1	33.3	—	3	33.3	—	—	—
内閣法制局	—	—	—	—	—	—	2	0	0.0	—	2	0.0	—	—	—
	—	—	—	—	—	—	1	1	100.0	—	1	100.0	—	—	—
人事院	4	3	75.0	4	3	75.0	11	7	63.6	11	7	63.6	2	2	100.0
	4	1	25.0	4	1	25.0	1	0	0.0	1	0	0.0	3	2	66.7
内閣府	11	6	54.5	11	6	54.5	18	7	38.9	17	7	41.2	13	5	38.5
	11	2	18.2	10	2	20.0	15	6	40.0	15	6	40.0	12	5	41.7
宮内庁	—	—	—	—	—	—	5	2	40.0	4	2	50.0	6	1	16.7
	—	—	—	—	—	—	9	3	33.3	8	3	37.5	10	3	30.0
公正取引委員会	7	1	14.3	7	1	14.3	25	7	28.0	25	7	28.0	7	4	57.1
	7	2	28.6	7	2	28.6	30	7	23.3	30	7	23.3	11	4	36.4
国家公安委員会 (警察庁)	22	5	22.7	16	4	25.0	110	8	7.3	27	5	18.5	30	13	43.3
	23	2	8.7	14	1	7.1	83	13	15.7	21	7	33.3	15	6	40.0
金融庁	7	2	28.6	7	2	28.6	16	5	31.3	16	5	31.3	6	4	66.7
	7	3	42.9	7	3	42.9	17	6	35.3	17	6	35.3	12	7	58.3
総務省	45	10	22.2	34	9	26.5	120	31	25.8	106	30	28.3	9	6	66.7
	43	7	16.3	35	7	20.0	91	24	26.4	75	21	28.0	9	5	55.6
法務省	36	16	44.4	18	6	33.3	354	117	33.1	352	117	33.2	117	55	47.0
	33	15	45.5	17	6	35.3	298	96	32.2	297	96	32.3	99	37	37.4
外務省	28	7	25.0	28	7	25.0	3	2	66.7	—	—	—	47	18	38.3
	28	7	25.0	28	7	25.0	3	0	0.0	—	—	—	45	16	35.6
財務省	41	13	31.7	37	12	32.4	343	100	29.2	311	89	28.6	835	315	37.7
	35	9	25.7	32	9	28.1	275	91	33.1	258	85	32.9	557	214	38.4
文部科学省	33	16	48.5	17	7	41.2	32	15	46.9	23	13	56.5	2	0	0.0
	32	8	25.0	18	5	27.8	33	13	39.4	26	10	38.5	—	—	—
厚生労働省	50	15	30.0	30	9	30.0	279	64	22.9	273	64	23.4	31	9	29.0
	43	14	32.6	28	10	35.7	362	69	19.1	334	65	19.5	59	19	32.2
農林水産省	83	25	30.1	14	4	28.6	133	32	24.1	161	5	31.3	72	7	9.7
	81	21	25.9	13	2	15.4	104	31	29.8	15	4	26.7	73	9	12.3
経済産業省	113	20	17.7	30	7	23.3	106	40	37.7	76	32	42.1	22	10	45.5
	94	20	21.3	25	4	16.0	106	43	40.6	76	33	43.4	18	8	44.4
国土交通省	117	17	14.5	27	8	29.6	435	73	16.8	177	45	25.4	111	24	21.6
	119	13	10.9	29	7	24.1	456	70	15.4	208	44	21.2	128	23	18.0
環境省	21	8	38.1	7	3	42.9	13	5	38.5	8	4	50.0	11	4	36.4
	18	4	22.2	7	2	28.6	18	7	38.9	11	4	36.4	13	6	46.2
防衛省	35	4	11.4	12	4	33.3	141	52	36.9	99	28	28.3	230	83	36.1
	33	4	12.1	14	1	7.1	91	24	26.4	51	16	31.4	260	108	41.5
会計検査院	7	2	28.6	5	1	20.0	28	7	25.0	19	6	31.6	1	0	0.0
	6	2	33.3	5	2	40.0	29	8	27.6	24	8	33.3	—	—	—
合計	660	170	25.8	304	93	30.6	2,176	576	26.5	1,564	468	29.9	1,552	560	36.1
	617	134	21.7	293	71	24.2	2,025	513	25.3	1,471	417	28.3	1,324	472	35.6

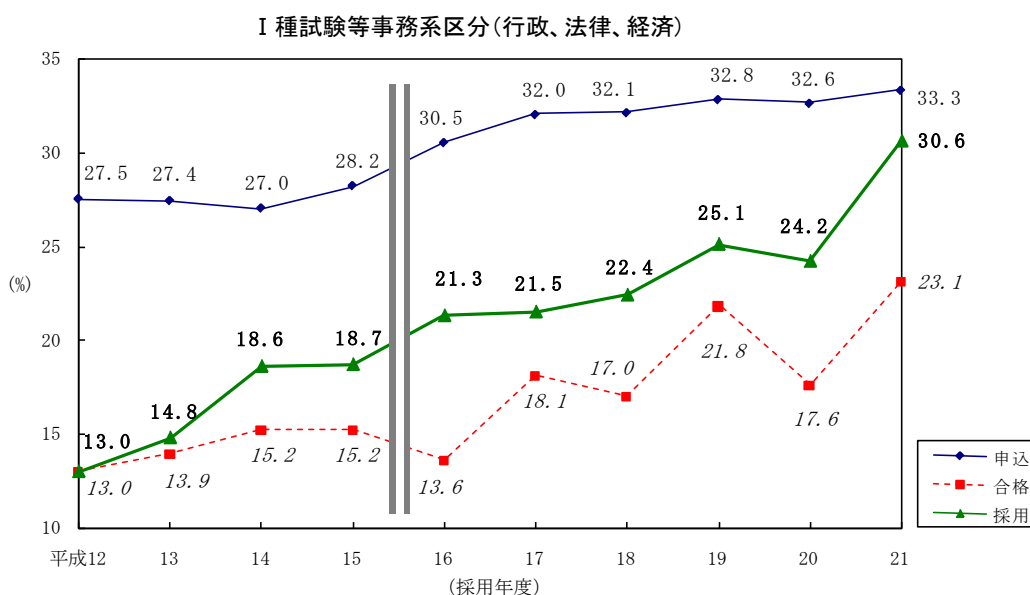
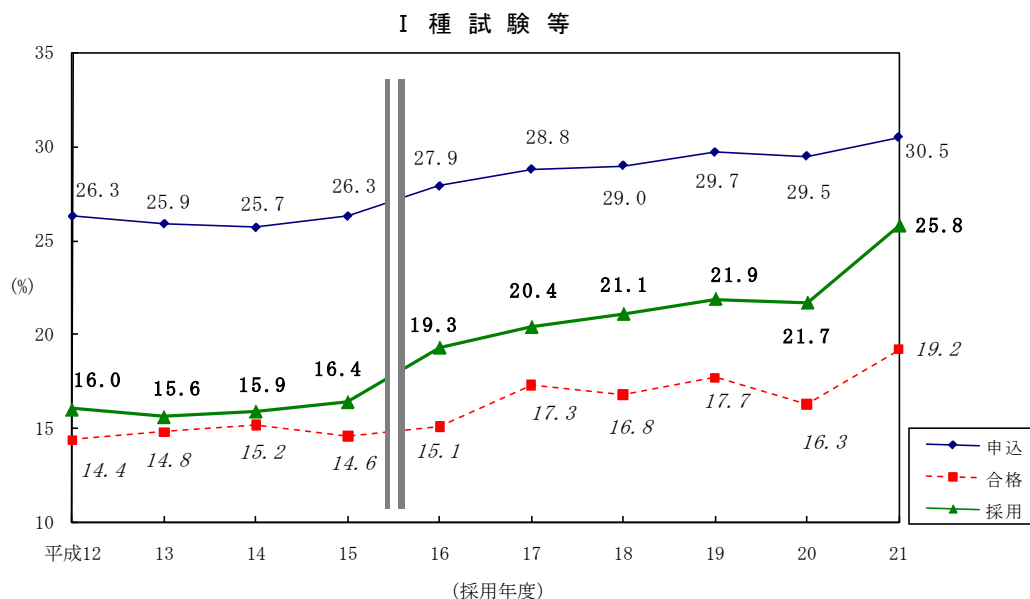
(参考) 国会及び裁判所の採用状況

試験 機関	大学卒業程度						高校卒業程度		
	(Ⅰ種試験、Ⅱ種試験)						(Ⅲ種試験)		
	総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)	総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)	総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)
国会	43	18	41.9	12	10	83.3	—	—	—
	46	21	45.7	9	6	66.7	—	—	—
裁判所	543	298	54.9	47	31	66.0	—	—	—
	639	333	52.1	71	40	56.3	—	—	—

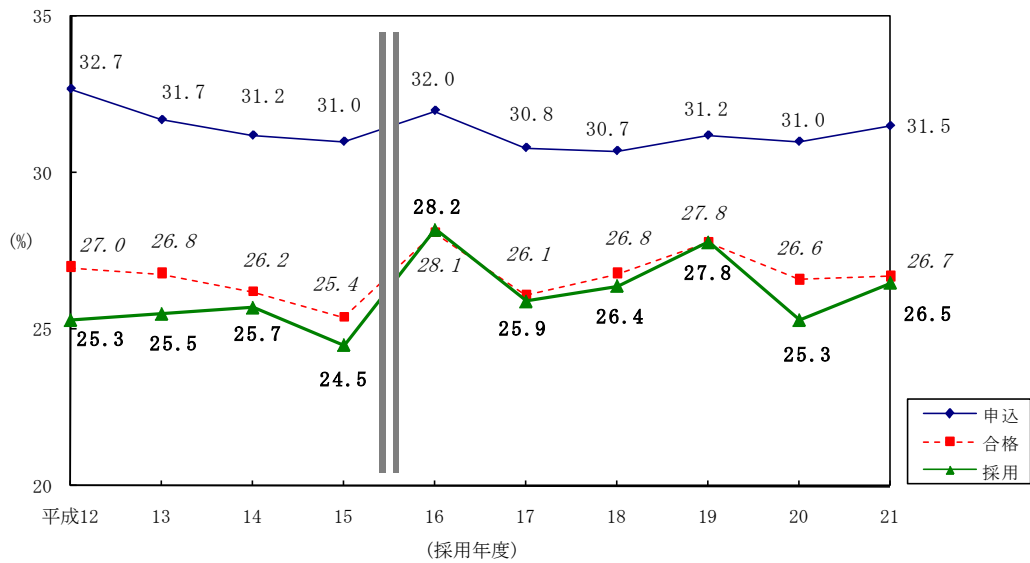
- (注) 1 特定独立行政法人職員、検察官は含まない。
 2 「国家公務員採用Ⅰ種試験等」とは、国家公務員採用Ⅰ種試験及び防衛省職員採用Ⅰ種試験その他Ⅰ種試験に準ずる試験をいう。
 3 「国家公務員採用Ⅱ種試験等」とは、国家公務員採用Ⅱ種試験及び防衛省職員採用Ⅱ種試験その他Ⅱ種試験に準ずる試験をいう。
 4 「国家公務員採用Ⅲ種試験等」とは、国家公務員採用Ⅲ種試験及び防衛省職員採用Ⅲ種試験並びに国家公務員中途採用者選考試験(以下「再チャレンジ試験」という。)をいう。

- 5 「国家公務員採用Ⅰ種試験等」の採用者数は、採用年度の4月1日から4月30日までに採用されたものの数。
- 6 「国家公務員採用Ⅱ種試験等」及び「国家公務員採用Ⅲ種試験等」の採用者数は、採用年度の前年度に実施された採用試験の結果に基づいて作成された採用候補者名簿に記載されたもののうち、採用年度の4月30日までの間に採用(又は内定)されたものの数。
 なお、「再チャレンジ試験」の採用者数は、採用年度の4月30日までの間に採用されたもの(皇宮護衛官、刑務官、入国警備官を除く。)の数。
- 7 「国会」の職員には、国会議員、国会議員の秘書及び衛視は含まない。
- 8 「裁判所」の職員には、裁判官は含まない。

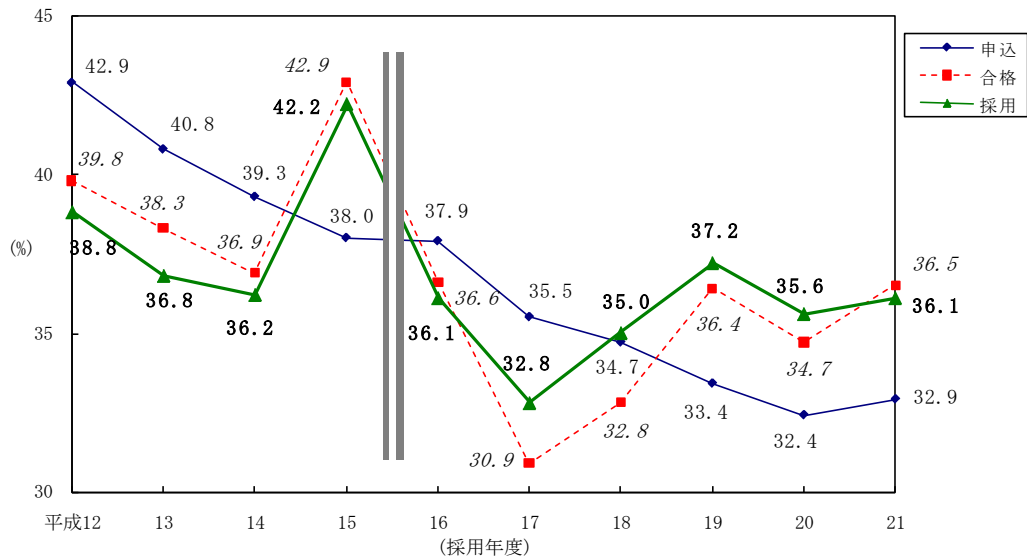
(補足) 国家公務員採用Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ種試験等の申込者・合格者・採用者に占める女性の割合の推移



Ⅱ種試験等



Ⅲ種試験等



- (注) 1 「申込」、「合格」については、それぞれ採用年度の前年度に実施された国家公務員採用Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ種試験の割合(防衛省職員採用Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ種試験及びその他準ずる試験並びに国家公務員中途採用者選考試験(以下「再チャレンジ試験」という。)は含まない。)
- 2 平成15年度以前(二重線の左側)における「採用」については、国家公務員採用Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ種試験に合格して採用されたもの(独立行政法人に採用されたものを含む。)のうち、防衛省又は国会に採用されたものを除いた数の割合。
- 3 平成16年度以降(二重線の右側)における「採用」の割合は、国家公務員採用Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ種試験に合格して採用されたもの(独立行政法人又は国会に採用されたものを除く。)に、防衛省職員採用Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ種試験及びその他準ずる試験並びに平成20年度以降については再チャレンジ試験に合格して採用されたもの(皇宮護衛官、刑務官、入国警備官を除く。)を加えた数の割合。
- 4 平成17年度以降の採用割合は、当該年度の4月30日現在の割合。

(2) 女性国家公務員の採用の拡大に関して取り組んでいる事項（平成20年度）

取組項目	概要	取組府省等
具体的な採用目標の設定	平成18～22年度までの5年間でⅠ種については平均30%以上、Ⅱ種については平均40%以上	人事院
	平成18～22年度を通算した各採用試験の種類ごとの採用者に占める女性の割合が、平成13～17年度を通算した割合を上回る	警察庁
	毎年度の採用者割合について30%以上 平成22年度の採用者割合を17年度と比較して30%以上増加	文部科学省
	平成22年度までに、Ⅰ種事務系区分の採用割合を30%以上、Ⅱ種行政系区分の採用割合を40%以上	農林水産省
	平成18～22年度までの採用者に占める女性の割合30%	環境省
	Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ種試験の採用者割合についてそれぞれ30%以上	内閣府、環境省
	Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ種試験を通じての合格者割合以上	金融庁
	Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ種、入国警備官につき、省内各組織単位の採用者総数に占める女性の割合を原則3割以上	法務省
	Ⅰ種事務系区分について採用者割合30%、Ⅱ種行政区分について最終合格者割合40%	防衛省
広報の充実	採用パンフレット、ホームページ等に女性職員を積極的に掲載	内閣官房、内閣法制局、人事院、内閣府、宮内庁、公正取引委員会、警察庁、金融庁、総務省、法務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省、防衛省、会計検査院
	採用パンフレットに女性向けの情報を掲載（毎年の女性職員の採用数を掲載、女性コーナーを設ける等）	内閣府、警察庁、金融庁、法務省、経済産業省、国土交通省、防衛省
	募集ポスター及び採用パンフレットを女子大等に配布、大学就職担当者を訪問して説明を実施	警察庁、経済産業省
	ホームページにおいて女性向けのページを作成し、女性職員からのメッセージ、登用の実績、処遇に関する情報等を掲載	法務省、農林水産省

	就職掲示板への「業務説明会案内」の掲示を、平成20年度は総合大学に加え、女子大学へも掲示を要請	内閣官房
	ホームページに「職員の育児支援」のコーナーを設け、育児休業取得率や「かすみがせき保育室」の紹介等を通じ、女性職員が育児をしやすい職場環境であることを紹介	文部科学省
	「マイナビ」に登録し、女性職員からのメッセージを掲載	法務省、農林水産省
	女性から大学OBの照会があった場合には、可能な範囲で女性職員を紹介	公正取引委員会、農林水産省、防衛省、会計検査院
採用活動の充実	女性の官庁訪問者に対し可能な限り女性職員が対応	内閣法制局、人事院、内閣府、警察庁、財務省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、防衛省
	採用担当者、面接官等に女性職員を配置	人事院、公正取引委員会、警察庁、金融庁、法務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省、防衛省、会計検査院
	採用担当者、面接官等に対する女性職員採用促進の周知、面接に関する指導等の実施	内閣府、警察庁、総務省、厚生労働省、国土交通省、環境省、防衛省
業務説明会等	業務説明会、官庁訪問対応等の採用関係業務に女性職員を積極的に活用	人事院、内閣府、公正取引委員会、警察庁、金融庁、法務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、環境省、防衛省、会計検査院
	採用担当部署に女性職員を積極的に配置	人事院、警察庁、法務省、経済産業省、国土交通省、環境省、防衛省

	女性職員の採用状況、勤務状況等について説明	内閣府、警察庁、法務省、経済産業省、防衛省
	女子学生には女性職員との面談の機会を付与	内閣府、経済産業省、防衛省
	女性向けに育児休業制度等をまとめた資料を作成し、女性向け説明会にて配布	農林水産省
その他	中途採用、任期付職員法等に基づく採用における性差にとらわれない採用の促進	人事院、公正取引委員会、警察庁、金融庁、農林水産省、厚生労働省、環境省
	新規採用者の配置について男女の偏りがないう配慮	内閣法制局、人事院、内閣府、公正取引委員会、警察庁、金融庁、財務省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省、防衛省、会計検査院
	専門的知識経験や管理監督的能力を有すると認められる女性の選考採用に努める	人事院

【募集活動の詳細（女性のみを対象とした業務説明会等の募集活動）】

① 人事院における取組

対象試験	開催数	開催場所	名称・概要
I種	3回	東京都、京都府 (大学等)	【女子学生セミナー】 ・本府省女性職員によるパネルディスカッション、 I種採用女性職員からのメッセージ、意見交換等
I、II種	10回	北海道、宮城県、埼玉県、愛知県、 大阪府、岡山県、広島県、香川県、 福岡県、沖縄県 (大学等)	【女子学生セミナー】 ・女性職員からのメッセージ、意見交換等

② 各府省等における個別の取組

府省等名	対象試験	開催数	開催場所	名称・概要
内閣府	I種	1回	本府	【業務説明会】 ・女性職員による業務説明及び質疑応答
警察庁	I種	2回	大学等	【女性のための個別業務説明会】 ・業務説明や懇談会形式等で実施 ・説明者に女性職員を配置するように配慮

金融庁	I種	3回	本庁	【女子学生向け若手職員懇談会】 ・本庁女性係長級職員との懇談会
総務省	I種	1回	本省	【総務省女性職員による説明会】 ・女性職員（課長補佐、係長級）による業務説明 ・小グループ、座談会形式のディスカッション
法務省	I種	1回	本省	【女性のための業務説明会】 ・女性職員による講演及び座談会
財務省	I種	1回	国税庁本 庁	【女性のための説明会】 ・女性職員（課長補佐）による業務説明 ・若手女性職員との懇談 ・女性職員による業務説明及び質疑応答
国税庁	国税専門官	7回	東京都、千葉 県、神奈川 県、奈良県、 京都府、兵庫 県（大学）	【職場説明会】 ・女子大学において人事担当者による試験概要及び 業務内容の説明
文部科学省	I種	1回	本省	【女性のための懇談会】 ・女性職員による「公務の魅力」や「求める人材」 等についての公務講演、パネルディスカッション 及び質疑応答
農林水産省	I種	1回	本省	【女子学生向け説明会】 ・経験豊富な女性職員による講演 ・女性職員向け福利厚生制度の紹介 ・女性職員との意見交換
経済産業省	I、II、 III種	5回	本省、 大学等	【女性のための説明会】 ・女性職員による業務説明及び少人数での座談会形 式による質疑応答
特許庁	I種	2回	本省、 大学等	【女性のための説明会】 ・女性職員による業務説明及び少人数での座談会形 式による質疑応答
	II種	2回		
防衛省	防衛省 I、II種	3回	東京都 （大学）	【学校説明会】 ・女子大学において、人事担当者による試験概要及 び業務内容の説明 ・質疑応答

【募集活動の詳細（女性向けに何らかの配慮を行っている募集活動）】

① 人事院における取組

対象試験	開催数	開催場所	概要
I、II種	221回	各大学等	<ul style="list-style-type: none"> 中央省庁セミナー、大学主催ガイダンス、霞が関OPENゼミ等 女子学生の公務への誘致の積極的なPR

② 各府省等における個別の取組

府省等名	対象試験	開催数	開催場所	概要
内閣官房	II種	1回	本庁	<ul style="list-style-type: none"> 女性若手職員による業務説明等（女性職員が説明する回には女性受験者が多くなるよう配慮）
内閣法制局	II種	3回	本省	<ul style="list-style-type: none"> 人事担当者による業務説明、質疑応答（女性職員を極力配置）
人事院	I種	3回	大学	<ul style="list-style-type: none"> 業務説明、質疑応答、体験談（女性職員を配置）
	II種	15回	本院、大学	<ul style="list-style-type: none"> 業務説明、質疑応答、体験談（女性職員を配置、女性にとって働きやすい職場であることをPR）
	I、II種	10回	大学	<ul style="list-style-type: none"> 業務説明、質疑応答、体験談（女性職員を配置）
内閣府	I種	7回	本府、東京都他（大学等）	<ul style="list-style-type: none"> 女性職員による業務説明及び質疑応答（業務説明や面談等に女性職員を極力配置）
	II、III種	10回		
公正取引委員会	I種	12回	本局 大学	<ul style="list-style-type: none"> 小グループによるディスカッション、質疑応答に女性職員を配置 若手職員による業務説明会（女性内定者又は女性若手職員を配置） 人事担当者による業務説明会、座談会（女性職員を配置）
	II種	6回		
	III種	4回		
警察庁	I、II種等	複数回	東京都（大学）	<ul style="list-style-type: none"> 業務説明等（説明者に女性職員を配置するように配慮）
金融庁	I種	48回	本庁 京都府他（大学等）	<ul style="list-style-type: none"> 業務説明会（女性職員を極力配置し業務説明及び質疑応答を実施、海外機関に出向中の女性職員による説明会を実施）
	II種	16回	本庁 東京都、大阪府他（大学等）	<ul style="list-style-type: none"> 業務説明会（女性職員を極力配置し業務説明及び質疑応答を実施）
総務省	I種	50回	本省	<ul style="list-style-type: none"> 業務概要説明後、質疑応答（女性職員を極力配置）
	II種	28回	本省 東京都他（大学等）	

法務省	I種	13回	本省 大学等	<ul style="list-style-type: none"> ・業務説明及び質疑応答等（女性職員を極力配置）
財務省	I種	84回	本省 本庁 国税局 全国各地 (大学等)	<ul style="list-style-type: none"> ・課長級からの業務説明等（女性職員を極力配置） ・課長補佐級職員（女性説明者含む）による業務説明 ・若手職員との懇談（女性職員を極力配置） ・採用担当者による業務説明会（女性職員を配置） ・採用内定者を中心とした懇談会（女性内定者又は女性若手職員が対応） ・若手補佐、係長との座談会（女性職員を配置） ・職員（課長補佐級中心）によるテーマ別の業務説明会（女性職員を配置）
	II種	1回	本省	<ul style="list-style-type: none"> ・採用担当者による説明 ・係長級職員による業務説明、若手職員との懇談（女性職員を配置）
国税庁	国税専門官	58回	国税局 税務署 全国各地 (大学、専門学校)	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と子育てが両立可能な、女性にとって働きやすい職場であることを説明 ・女性職員、人事担当者、大学のOB職員等による体験談、業務説明、質疑応答 ・質疑応答に際して、女性専用ブースを設け、女性職員を配置
	III種 (税務)	10回	国税局 全国各地 (大学、専門学校、外部会場)	<ul style="list-style-type: none"> ・高校就職担当教諭向けの説明会（国税局主催） ・仕事と子育てが両立可能な、女性にとって働きやすい職場であることを説明
文部科学省	I、II種	39回	本省 各大学等	<ul style="list-style-type: none"> ・文部科学省全体、職場環境などについての説明、質疑応答（説明者のうち半数は女性職員が含まれるよう配慮） ・女性職員の採用状況、育児休業制度や「かすみがせき保育室」等について説明
	I種	8回	本省 各大学等	<ul style="list-style-type: none"> ・文部科学省に関係する政策で特定分野を一つ取り上げて、その分野の業務を担当する職員が説明、質疑応答（説明者のうち半数は女性職員が含まれるよう配慮） ・入省1年目の若手職員による懇談、質疑応答（説明者のうち半数は女性職員が含まれるよう配慮）

農林水産省	I、II種	47回	本省 全国各地 (大学)	<ul style="list-style-type: none"> ・秘書課担当職員（女性）及び個別業務担当者による業務説明 ・若手職員・内定者との意見交換会 ・学生主体の参加型政策テーマ別セミナーの実施
経済産業省	I種	160回	本省 地方	・女性職員を説明者として、諸制度について説明
	II種	52回		<ul style="list-style-type: none"> ・若手職員との懇談会に女性職員が参加 ・説明会において極力女性職員を配置 ・女性職員を説明者として、諸制度について説明
	III種	24回	本省 地方	<ul style="list-style-type: none"> ・説明会において極力女性職員を配置 ・女性職員を説明者として、諸制度について説明
特許庁	I種	23回	本省 大学等	・業務説明会に極力女性職員が参加及び女性職員による質疑応答対応
	II種	36回		
国土交通省	I、II、III種	複数回	大学等	・採用担当者による業務説明等（女性職員を派遣）
環境省	I種	複数回	本省	・係長級職員等（女性）による講義形式の講演、質疑応答
	II種	3回	本省	・女性職員を説明者として、諸制度について説明
防衛省	I種 (事務系)	2回	本省 大学等	・人事担当者による業務説明及び質疑応答 (女性職員による業務説明)
	防衛省 I種	8回	本省 大学等	・人事担当者による業務説明及び質疑応答（女性職員を極力配置）
	防衛省 II種	42回	本省 全国各地 (大学等)	・人事担当者による業務説明及び質疑応答（女性職員による体験談等の実施、女性専用の質疑応答ブースを設置）
会計検査院	I種	6回	本院	・ビデオ上映、人事担当者による業務説明
	II種	9回		<ul style="list-style-type: none"> ・小グループに分かれて係長級による体験談及び質疑応答 (女性職員を極力配置)

(3) 各府省等及び関係機関の採用情報ホームページのURL

〔採用情報〕

人 事 院	http://www.jinji.go.jp/saiyo/saiyo.htm
-------	---

〔各府省等〕

府省等名	URL
内 閣 官 房	http://www.cas.go.jp/jp/saiyou/index.html
内 閣 法 制 局	http://www.clb.go.jp/info/saiyou/nisyusaiyou.html
人 事 院	http://www.jinji.go.jp/jinjika/main.htm
内 閣 府	http://www8.cao.go.jp/jinji/saiyou.html
宮 内 庁	http://www.kunaicho.go.jp/kunaicho/saiyo/saiyo.html
公正取引委員会	http://www.jftc.go.jp/recruit/index.html
警 察 庁	http://www.npa.go.jp/saiyou/npa_html/index.html
金 融 庁	http://www.fsa.go.jp/common/recruit/info/index.html
総 務 省	http://www.soumu.go.jp/menu_01/saiyou/index.html
法 務 省	http://www.moj.go.jp/SHIKEN/index.html
外 務 省	http://www.mofa.go.jp/mofaj/annai/saiyo/
財 務 省	http://www.mof.go.jp/saiyou/honsyo/saiyou.htm
国 税 庁	http://www.nta.go.jp
文 部 科 学 省	http://www.mext.go.jp/b_menu/saiyou/index.htm
厚 生 労 働 省	http://www.mhlw.go.jp/general/saiyo/saiyou-top.html
農 林 水 産 省	http://www.maff.go.jp/j/joinus/recruit/index.html
経 済 産 業 省	http://www.meti.go.jp/information/recruit/index.html
特 許 庁	http://www.jpo.go.jp/index/saiyou.html
国 土 交 通 省	http://www.mlit.go.jp/saiyojoho/Tops.html
環 境 省	http://www.env.go.jp/guide/saiyo/
防 衛 省	http://www.mod.go.jp/
会 計 検 査 院	http://www.jbaudit.go.jp/recruit/index.html

〔関係機関〕

関係機関名	URL
衆議院事務局	http://www.shugiin.go.jp/index.nsf/html/index_saiyo.htm
衆議院法制局	
参議院事務局	http://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/saiyou/index.html
参議院法制局	http://houseikyoku.sangiin.go.jp/adoption/index.htm
国立国会図書館	http://www.ndl.go.jp/jp/information/employ.html
最高裁判所	http://www.courts.go.jp/saiyo/

2 登用

(1) 女性国家公務員の登用の拡大に関して取り組んでいる事項（平成20年度）

取組項目	概要	取組府省等
具体的な登用目標の設定	管理職への登用条件となっている研修受講者に占める女性の割合について、省内組織ごとに数値目標を設定	法務省
	昇任・昇格者に占める女性の割合を年々増加させるよう努力	文部科学省、環境省
	本省課室長相当職以上に占める女性の割合を現在の割合より3%程度増加することを目指すことを目標として設定	環境省
	係長以上の職員の女性割合が平成22年度に10%を上回ることを目指す	農林水産省
	「女性の参画加速プログラム」を踏まえ、「女性職員採用・登用拡大計画」等に具体的な数値目標を設定	内閣官房、人事院、内閣府、警察庁、金融庁、総務省、外務省、財務省、文部科学省、農林水産省、経済産業省、防衛省
職域、登用の機会等の拡大	新規採用者で女性が就いたことのない又は就いたことの少ない部署への新規採用者の配置	宮内庁、公正取引委員会、総務省、文部科学省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省、防衛省
	女性が就いたことのない又は就いたことの少ないポスト・管理職ポストへの女性職員の配置	人事院、内閣府、警察庁、総務省、法務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省、防衛省
	多様な職務経験の付与	内閣法制局、人事院、宮内庁、警察庁、金融庁、総務省、法務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省、防衛省、会計検査院
	男女の偏りが無い人事配置	内閣法制局、人事院、内閣府、警察庁、金融庁、総務省、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省、防衛省、会計検査院

	外部からの人材登用の際の女性の積極的登用	内閣府、厚生労働省
	新設部署への女性職員の積極的配置	公正取引委員会
	職員の意欲と能力の把握に努め、その能力向上の機会を確保	文部科学省、経済産業省
	補助的・定型的業務に長期間継続して配置しないよう配慮	厚生労働省、経済産業省
	係長級への早期登用	会計検査院
	課長補佐級以上への昇任・昇格の促進	人事院
	本省課長補佐に、能力・適性を踏まえⅡ・Ⅲ種の女性職員の登用拡大	公正取引委員会、経済産業省、環境省
研修の実施	女性を対象とした研修の実施	国土交通省、防衛省
	研修参加機会の確保	内閣官房、内閣法制局、内閣府、宮内庁、警察庁、金融庁、総務省、法務省、文部科学省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、防衛省、会計検査院
	出産・育児等のために研修受講が困難な者に対する研修参加機会の拡大又は翌年度以降に受講可能とする制度の構築・運用	人事院、財務省、経済産業省、国土交通省、防衛省
	専門研修や登用に資することを目的とした研修等へ女性職員を積極的に参加	金融庁、法務省、経済産業省
その他	各府省等の女性幹部職員の人事交流（出向受入れ）について積極的に対応	内閣官房
	育児等休業中職員の自己研さん及び復帰後のキャリア形成に配慮	法務省

(2) 女性国家公務員の登用状況

(上段：平成20年1月現在、下段：平成19年1月現在)

府省等名	行政職俸給表(一)及び指定職俸給表適用者								
	総数 (人)	うち女性 (人)	割合 (%)	うち本省課室長相当職以上					
				総数 (人)	うち女性 (人)	割合 (%)	うち指定職相当		
							総数 (人)	うち女性 (人)	割合 (%)
内閣官房	558	41	7.3	107	0	0.0	19	0	0.0
	551	45	8.2	103	0	0.0	20	0	0.0
内閣法制局	64	13	20.3	27	0	0.0	5	0	0.0
	65	12	18.5	28	0	0.0	5	0	0.0
人事院	676	152	22.5	124	5	4.0	21	1	4.8
	666	151	22.7	112	6	5.4	21	1	4.8
内閣府	2,216	352	15.9	293	12	4.1	55	1	1.8
	2,204	351	15.9	281	12	4.3	53	1	1.9
宮内庁	705	79	11.2	46	1	2.2	8	0	0.0
	702	74	10.5	48	0	0.0	8	0	0.0
公正取引委員会	686	119	17.3	65	3	4.6	12	1	8.3
	673	114	16.9	64	2	3.1	12	1	8.3
国家公安委員会 (警察庁)	4,622	451	9.8	240	0	0.0	68	0	0.0
	4,605	440	9.6	239	0	0.0	66	0	0.0
金融庁	1,224	151	12.3	125	1	0.8	14	0	0.0
	1,202	140	11.6	125	1	0.8	14	0	0.0
総務省	4,988	850	17.0	557	4	0.7	68	1	1.5
	5,053	874	17.3	553	5	0.9	68	0	0.0
法務省	15,926	3,980	25.0	413	15	3.6	29	0	0.0
	16,176	3,964	24.5	407	11	2.7	28	0	0.0
外務省	5,253	1,214	23.1	731	32	4.4	61	0	0.0
	5,117	1,142	22.3	737	30	4.1	62	0	0.0
財務省	15,487	2,650	17.1	884	5	0.6	83	0	0.0
	15,420	2,541	16.5	873	6	0.7	77	0	0.0
文部科学省	2,026	341	16.8	354	12	3.4	33	1	3.0
	2,031	336	16.5	358	13	3.6	34	0	0.0
厚生労働省	43,676	10,598	24.3	904	49	5.4	107	5	4.7
	44,751	10,914	24.4	875	46	5.3	106	5	4.7
農林水産省	21,189	2,515	11.9	789	10	1.3	60	1	1.7
	22,506	2,632	11.7	789	10	1.3	60	0	0.0
経済産業省	6,317	1,248	19.8	649	10	1.5	72	0	0.0
	6,364	1,216	19.1	642	10	1.6	72	1	1.4
国土交通省	45,843	4,038	8.8	2,040	15	0.7	153	0	0.0
	46,326	4,058	8.8	2,016	13	0.6	151	1	0.7
環境省	1,153	159	13.8	138	4	2.9	15	0	0.0
	1,135	141	12.4	131	3	2.3	17	0	0.0
防衛省	14,612	3,382	23.1	559	2	0.4	54	0	0.0
	14,770	3,368	22.8	541	1	0.2	54	0	0.0
会計検査院	1,234	236	19.1	185	0	0.0	20	0	0.0
	1,228	229	18.6	184	0	0.0	20	0	0.0
合計	188,455	32,569	17.3	9,230	180	2.0	957	11	1.1
	191,545	32,742	17.1	9,106	169	1.9	948	10	1.1

(参考) 本省係長相当職、本省課長補佐相当職の登用状況(平成20年1月現在)

本省係長相当職			本省課長補佐相当職		
総数(人)	うち女性(人)	割合(%)	総数(人)	うち女性(人)	割合(%)
94,821	16,467	17.4	40,171	2,283	5.7

- (注) 1 防衛省については当該年1月31日現在、その他の府省については当該年1月15日現在の状況。
 2 一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号。以下「一般職給与法」という。)の行政職俸給表(一)及び指定職俸給表適用者の状況。なお、防衛省については一般職給与法の行政職俸給表(一)及び指定職俸給表に定める額の俸給を支給されている職員が対象。
 3 「本省課室長相当職以上」とは、一般職給与法の行政職俸給表(一)7級相当職以上の職員をいう。
 4 「指定職相当」とは、一般職給与法の指定職俸給表の適用がある職員に相当する職員をいう。
 5 「本省係長相当職」とは、一般職給与法の行政職俸給表(一)3級及び4級相当職の職員をいう。
 6 「本省課長補佐相当職」とは、一般職給与法の行政職俸給表(一)5級及び6級相当職の職員をいう。

3 その他

(1) 超過勤務の縮減に関して取り組んでいる事項（平成20年度）

超過勤務の縮減は、男女の別を問わず、職業生活と家庭生活を両立する上で重要なものであり、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき各府省等において作成された特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）も踏まえ、各府省等において様々な取組を行っている。

また、「全省庁一斉定時退庁日」（毎週水曜日）、「国家公務員超過勤務縮減キャンペーン週間」（毎年10月1日～7日）やこれらに関連する広報啓発活動に全府省等が取り組んでいるところである。

これらの取組により、職員の意識啓発、定時退庁しやすい雰囲気づくり、業務の合理化・効率化などに努めている。

取組項目	概要	取組府省等
職員の意識啓発等	在庁状況調査を実施	人事院、公正取引委員会、会計検査院
	管理職以上の職員が参加する会議における幹部に対する率先垂範の呼びかけ	警察庁
	総括課長会議等において、仕事の進め方の見直し及び意識改革の一層の積極的な取組を実施	人事院、環境省
	総務課長等懇談会において、超過勤務縮減についての呼びかけを実施	国土交通省
定時退庁の促進	府省等独自の定時退庁日・定時退庁期間の設定、実施	内閣官房、人事院、内閣府、公正取引委員会、警察庁、総務省、法務省、外務省、財務省、文部科学省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省、防衛省
	各部局等ごとに定時退庁日の設定・実施	人事院、内閣府、警察庁、文部科学省、農林水産省
	定時退庁日において、メール・放送等による注意喚起	人事院、内閣府、公正取引委員会、警察庁、総務省、法務省、外務省、財務省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省、防衛省、会計検査院
	課内消灯・施錠日の設定、人事課職員・課長等幹部職員による巡回指導等の実施	人事院、警察庁、総務省、文部科学省、農林水産省、経済産業省、環境省、会計検査院

	幹部職員が定時退庁に努める等、管理職員の超過勤務に対する意識改革	人事院、内閣府、宮内庁、警察庁、金融庁、総務省、法務省、文部科学省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、防衛省
制度の整備等	早出遅出勤務等の勤務時間に関する制度の整備等	人事院、内閣府、公正取引委員会、警察庁、総務省、財務省、文部科学省、経済産業省、国土交通省、環境省、防衛省、会計検査院
数値目標の設定	1人1日30分の超過勤務削減を共通の目標として設定	経済産業省
	超過勤務時間を1割削減する等の数値目標を設定・周知	内閣官房、内閣法制局、人事院、内閣府
	本省において在庁時間の10%削減を数値目標として設定	警察庁
その他	意識啓発、事務の簡素合理化の推進、既存の制度の周知徹底、一斉定時退庁日の実施の徹底	人事院、財務省
	管理職へのメンタルヘルス研修等において超過勤務の縮減等に言及	金融庁、経済産業省、防衛省
	月の超過勤務時間が特に多い職員について、毎月上司からその理由を聴取	内閣法制局、金融庁
	これまでの実績に基づく効果的取組を類型化し、省内に提供	経済産業省
	法令・国会・予算関連業務の効率化	経済産業省
	庶務担当課長会議申合せにより、超過勤務の具体的な縮減方を提示	農林水産省
	勤務時間帯の見直し 週休日、祝日登庁の管理の厳格化	人事院
	公共交通機関での帰宅の徹底	人事院
	事務の簡素合理化を推進するため、会議等の電子メール・電子掲示の活用、既存業務の更なる見直しや事務処理体制の工夫等を実施	内閣官房
	国会対応業務における当番制の導入	内閣官房、法務省
	業績評価において、管理職及び企画調整担当補佐の取組を評価	経済産業省
超過勤務を削減するための具体的な方策を回章にて全職員へ提示	外務省	

	<p>超過勤務の週単位の上限目安時間の設定など適正な勤務時間管理の徹底、業務改善の一層の推進、超過勤務の縮減に向けた意識の改革等を内容とする「超過勤務の縮減に向けた当面の取組について」(通知)を省内に発出</p>	<p>国土交通省</p>
--	--	--------------

(2) 育児休業、介護休暇等の取得促進に関して取り組んでいる事項(平成20年度)

育児休業、介護休暇等の取得促進については、行動計画及び「育児を行う職員の仕事と育児の両立支援制度の活用に関する指針」(平成17年2月18日人事院職員福祉局長通知)を踏まえ、各府省等においてリーフレットの配布による制度の周知徹底等、育児休業等の取得促進に向けた環境整備のための様々な取組を行っている。

取組項目	概要	取組府省等
<p>育児休業等両立支援のための制度の利用の促進等</p>	<p>業務の合理化、部内の人員の再配置、臨時的任用制度等の活用等による職場環境の整備促進</p>	<p>人事院、宮内庁、警察庁、金融庁、法務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省、防衛省、会計検査院</p>
	<p>解説冊子の配布、イントラネットへの掲載等による、育児休業を始めとする各種制度等の周知</p>	<p>内閣官房、人事院、内閣府、公正取引委員会、警察庁、法務省、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、防衛省、会計検査院</p>
	<p>男女問わず育児休業や介護休暇の取得の促進を図るとともに、年次休暇の計画的取得を促進</p>	<p>農林水産省、環境省</p>
	<p>男性職員の育児休業の取得促進</p>	<p>内閣法制局、警察庁、金融庁、法務省、財務省、農林水産省、経済産業省、防衛省、会計検査院</p>
	<p>研修において育児休業等両立支援制度の周知と理解を促進</p>	<p>金融庁、総務省、法務省、国土交通省、防衛省、会計検査院</p>
	<p>妊娠した職員に対する育児休業制度に関する個別説明の実施</p>	<p>内閣法制局、公正取引委員会、総務省、財務省</p>
	<p>仕事と子育ての両立についての相談窓口を本省庁、管区機関等に設置し、インターネット及びイントラネット等に相談窓口一覧を掲載</p>	<p>法務省、財務省</p>

	育児休業者等の育児等に関する情報交換を可能とする窓口「ただいま、育児奮闘中」（省内イントラネット）を設置	経済産業省
	育児メーリングリストを設置し、育児体験談掲載等の情報提供や、意見交換を行える場を提供	外務省
	「育児に親しむ職員プログラム」による育児休業の取得促進	厚生労働省
	育児休業取得経験者等が、子育て・キャリア相談員として育児休業等を取得しようとする職員への情報提供・アドバイスを実施	内閣府
	「キャリアと育児の両立アドバイザー制度」（妊娠中の働き方、産休・育休中の過ごし方、仕事と育児の両立等を随時アドバイザーに相談できる体制）の実施	外務省
	子の出生時における男性職員の休暇取得促進のための各種取組	法務省
	毎月19日を「育児の日」と定め、定時退庁及び年次休暇取得を促進	人事院、法務省
	育児休業及び子の出生に伴う特別休暇等を活用し、男性職員が子育てのために連続休暇等を2週間以上取得することを奨励	法務省、財務省
	会議、管理者同士の意見交換等の機会を捉え、管理者教育を更に徹底し、職員が安心して育児休業を取得できる職場環境を醸成	財務省
	育児休業・介護休暇取得期間中の職員に対し、円滑な復職等が可能になるよう、業務状況の情報を提供	環境省
その他	官署を異にする異動を命ずる場合には、子の養育又は家族の介護の状況に配慮	人事院、国土交通省
	育児にかかる負担を考慮した人事配置（出張の少ない課への配属等）	人事院、環境省、会計検査院
	専門性の修得を前提として行う調査業務、法令執行業務等、家庭生活との両立が相対的に容易な職域の拡大促進及び専門性拡大のための研修拡大	経済産業省
	時期ごとに取得できる休暇（休暇等おすすめプラン）を示す文書を職員に周知	会計検査院
	男性職員の子の出生時、個別に「配偶者出産休暇」及び「育児参加休暇」の取得状況等を申告する報告書の配布及び提出を求め、同休暇の啓発及び取得を促進	法務省

(3) その他の取り組んでいる事項（平成20年度）

上記（1）から（2）に挙げたもののほかにも、各府省等においては、セクシュアル・ハラスメント対策やメンター制度の導入・実施等、以下のような取組を実施し、女性が働きやすい環境づくりに努めているところである。

取組項目	概要	取組府省等
研修の実施	男女共同参画の推進に資する研修科目の充実	財務省
	省内専用ホームページに各種研修情報を掲載	文部科学省
	管理者への男女共同参画にかかる意識啓発のための科目等の導入	財務省
	研修に女性職員を積極的に参加させるよう努め、高等理論研修について、出産、育児等の理由により、当該研修の受講が困難な者については、弾力的に対応する	財務省、防衛省
セクシュアル・ハラスメント対策	セクシュアル・ハラスメント相談員に女性を配置	人事院、内閣府、公正取引委員会、警察庁、金融庁、法務省、外務省、財務省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省、防衛省、会計検査院
	セクシュアル・ハラスメント相談員の増員	内閣府、外務省、国土交通省、
	研修の一部にセクシュアル・ハラスメント防止・排除関係のカリキュラムを組み入れる	人事院、内閣府、金融庁、総務省、財務省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、防衛省、会計検査院
	セクシュアル・ハラスメントに関する講演会の実施	国土交通省
	セクシュアル・ハラスメント相談員に対し、苦情相談に対応するための研修を実施	内閣府、文部科学省、国土交通省、会計検査院
	セクシュアル・ハラスメント相談員、監督者に対する教育を実施	国土交通省、防衛省
	その他	女性職員が先輩女性職員から助言・指導を受けやすい環境の整備の検討（メンター制度の導入の検討、人事院主催のメンター養成研修への参加等）

メンター制度の導入・実施（試行を含む）	人事院、警察庁、文部科学省、農林水産省、経済産業省、
女性職員の活躍の場を拡大するための勤務環境の整備の推進（課室の様様替え、宿舍の整備、女性休憩室の設置等）	国土交通省
育児休業中の職員への情報提供及び職務復帰後に行う育児休業期間中におけるフォローアップのための職場研修やOJTを実施	法務省、財務省
託児所施設「かすみがせき保育室」を運営	文部科学省
子育て中の職員を対象としたテレワークの試行又はその検討、導入	総務省、財務省、厚生労働省、国土交通省、環境省、会計検査院
省内職員・学生向けに女性の働きやすい職場作りに関するパンフレットの作成を検討	経済産業省
人事院主催のメンター養成研修やセクハラ防止研修等に積極的に職員を参加させることによって、女性にとって一層働きやすい環境となるよう努力	内閣法制局
保育施設や子育てに関する情報及びシッターサービス斡旋制度に関する情報等について、イントラネットへの掲載等による職員への情報提供	外務省、財務省
子育てと仕事の両立支援について職員への周知や意識の醸成等を集中的に行う「安心子育て応援プラン推進週間」を実施	財務省
子育てに関する情報、広報誌等職場に関する情報等について、育児休業中の職員に対し、インターネット・メールによる情報提供を実施	外務省、財務省
防衛省共済組合のアウトソーシングによる、育児関連サービスの充実及び利用促進	防衛省
庁内託児施設の整備に関する検討	防衛省
三宿駐屯地（東京都世田谷区）にて庁内託児施設を運営	防衛省
熊本駐屯地及び横須賀地区に庁内託児施設を設置すべく手続き等を実施	防衛省
本省内に託児施設を設置すべく手続き等を開始	国土交通省

男女共同参画基本計画（第2次）（抜粋）

平成17年12月27日
閣議決定

第2部 施策の具体的方向と具体的施策

1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

施 策 の 基 本 的 方 向

(1) 国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

行政分野において、施策の対象及び施策の影響を受ける者の半分は女性であることから、女性の参画を拡大していくことが重要である。政策・方針決定過程への男女共同参画は民主主義の要請である。

平成15年の「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%程度になるよう期待する。そのため、政府は、民間に先行して積極的に女性の登用等に取り組むとともに、各分野においてそれぞれ目標数値と達成期限を定めた自主的な取組が進められることを奨励する」との男女共同参画推進本部決定に従い、国の政策・方針決定過程への女性の参画を進める。

国の審議会等については、平成12年の男女共同参画推進本部決定において、平成17年度末までのできるだけ早い時期に女性委員の割合を30%にするという目標が掲げられ、着実に達成が図られてきた。これを踏まえ、新しい目標の設定など更に努力が必要である。

女性国家公務員については、国家公務員法に定める平等取扱いと成績主義の原則に基づきながら、女性の採用・登用等を促進する。政府としては、人事院の策定する指針を踏まえ、仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し等の環境整備も含め、女性の採用・登用等の促進に向けて積極的な取組を行う。

具 体 的 施 策	担当府省
<p>ア 女性国家公務員の採用・登用等の促進</p> <p>○女性国家公務員の採用・登用等の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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%程度になるよう期待する。」との目標を踏まえ、また、女性国家公務員の採用・登用の拡大等についての平成16年の男女共同参画推進本部決定等に従い、女性国家公務員の採用、登用、職域拡大及び能力開発を一層推進する。 ・各府省において、前述の平成15年及び平成16年の男女共同参画推進本部決定並びに人事院が策定した「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」等を踏まえ、「女性職員の採用・登用拡大計画」の見直しを図るなど、総合的かつ計画的に取組を推進する。 ・平成22年度頃までの政府全体としての採用者に占める女性の割合の目安として、国家公務員Ⅰ種試験の事務系の区分試験（行政、法律、経済）については30%程度（平成17年度21.5%）、その他の試験については、Ⅰ種試験の事務系の区分試験の目標を踏まえつつ、試験毎の女性の採用に係る状況等も考慮して、できる限りその割合を高めることを目標とする。 ・女性国家公務員の登用の一層の拡大を図るため、計画的に女性職員の育成に努めるとともに、従来女性職員が就いていなかった官職に女性職員を登用する等、女性職員の職域の拡大に努める。 ・前述の平成16年の男女共同参画推進本部決定等を受けて、女性国家公務員の採用及び登用、各府省における取組状況等に関して、定期的に調査し公表するなどのフォローアップを行う。 ・女性の国家公務員の採用・登用の一層の拡大を図る上で必要な制度面及び運用面の整備・改善事項（例えば、中途採用の活用、必要に応じたゴール・アンド・タイムテーブル方式の法制化）について検討を行い、できる限り実施する。 ・人事院において、メンター（先輩の助言者）の導入に関する検討を行う。 <p>○仕事と育児・介護等家庭生活との両立支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・常勤の国家公務員に育児・介護のための短時間勤務制度を導入する。 ・職業生活と家庭生活を両立する上で必要不可欠である業務簡素化を進め超過勤務の更なる縮減に取り組む。 ・育児休業、介護休暇等の取得促進を図り、代替要員の確保に努めるとともに、各制度についての情報提供と理解促進に努める。特に、育児休業については、育児休業取得率の社会全体での目標値（男性10%）等を踏まえ、育児休業取得率の低い男性職員の取得率の向上を図る。（平成16年度0.9%） ・国家公務員のテレワーク導入に向けて、関係省庁連絡会議等においてテレワークに資する制度等の環境整備について検討する。 	<p>全府省、【人事院】</p> <p>全府省</p> <p>全府省</p> <p>全府省</p> <p>総務省</p> <p>全府省、【人事院】</p> <p>【人事院】</p> <p>総務省、【人事院】</p> <p>全府省</p> <p>全府省</p> <p>全府省</p>

女性のチャレンジ支援策の推進について

平成15年6月20日
男女共同参画推進本部決定

1 積極的改善措置

標記については、「女性のチャレンジ支援策の推進に向けた意見」（平成15年4月8日男女共同参画会議決定）に基づき、国連ナイロビ将来戦略勧告で示された国際的な目標である30%の目標数値や諸外国の状況を踏まえ、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%程度になるよう期待する。そのため、政府は、民間に先行して積極的に女性の登用等に取り組むとともに、各分野においてそれぞれ目標数値と達成期限を定めた自主的な取組が進められることを奨励する。

2 チャレンジ支援のためのネットワーク形成の重要性

女性のチャレンジ支援のための関連情報のワンストップ・サービス化、ネットワーク化を図るため、国による女性のチャレンジ支援関係施策の情報を総合的に提供する。このため、関連府省が連携・協力し、平成15年度中に情報提供システムを構築し、各府省が提供している女性のチャレンジ支援策の情報の体系化を図る。

女性国家公務員の採用・登用の拡大等について

平成16年4月27日
男女共同参画推進本部決定

「女性のチャレンジ支援策の推進について」（平成15年6月20日 男女共同参画推進本部決定）においては、「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%程度になるよう期待し、政府は、民間に先行して積極的に女性の登用等に取り組む」等としたところである。この決定に基づき、国家公務員法に定める平等取扱の原則及び成績主義の原則を前提としつつ女性国家公務員の採用・登用の一層の拡大を図るため、政府全体としての目標を設定し、目標達成に向けた具体的取組を定めるなどして、総合的かつ計画的な取組を推進することとする。また、女性国家公務員の採用・登用の一層の拡大を図る上で必要な制度面及び運用面の整備・改善事項等について検討を行うこととする。

女性国家公務員の採用・登用の拡大等について

平成16年4月28日
各省庁人事担当課長会議申合せ

「女性のチャレンジ支援策の推進について」（平成15年6月20日男女共同参画推進本部決定）においては、「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%程度になるよう期待し、政府は、民間に先行して積極的に女性の登用等に取り組む」等とされている。このうち、女性国家公務員の採用・登用の一層の拡大については、今般決定された「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」（平成16年4月27日男女共同参画推進本部決定。以下「本部決定」という。）において、「政府全体としての目標を設定し、目標達成に向けた具体的取組を定めるなどして、総合的かつ計画的な取組を推進すること」等とされたところである。

女性国家公務員の採用・登用の拡大については、これまでも「男女共同参画基本計画」（平成12年12月12日閣議決定）に基づき平成13年5月21日に人事院が策定した「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」を踏まえ、各府省において「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定して取り組んできたところであるが、本部決定を受けて、女性国家公務員の採用・登用の一層の拡大を図るため、当面、以下の取組を行うこととする。

1 採用の拡大

今後、女性国家公務員の採用の一層の拡大を図るためには、女性の国家公務員採用試験の受験者数及び合格者数が増加し、その下で積極的に女性の採用に努めることが必要である。このため、

- (1) 女性のための業務説明会を開催する等、積極的に女性の募集活動を行うとともに、合格者に占める女性の割合に留意しつつ、女性の採用の拡大に努める。
- (2) 女性の採用の拡大が可能となるよう、人事院に対して、女性の受験者数、合格者数等の現状の分析、多くの意欲と能力のある女性に国家公務員採用試験の受験を促すために必要な具体的方策等の検討等、女性の受験者数及び合格者数の増加のための一層の取組を進めるよう要請する。

女性の採用の拡大のための取組を進めるに当たっては、当面（平成22年度（2010年度）頃まで）の政府全体としての採用者に占める女性の割合の目安として、国家公務員採用I種試験の事務系の区分試験（行政、法律、経済）については30%程度、

その他の試験については、I種試験の事務系の区分試験の目標を踏まえつつ、試験毎の女性の採用に係る状況等も勘案して、できる限りその割合を高めること、を目標とする。

なお、これらの目標は、国家公務員法に定める平等取扱の原則及び成績主義の原則を前提としつつ、男女共同参画社会基本法に定める積極的改善措置により、女性国家公務員の採用を計画的に拡大していくことを目指すものであって、目標に沿った採用が可能となるよう合格者に占める女性の割合が増加することを前提とする。

2 登用の拡大

女性国家公務員の登用の一層の拡大を図るためには、採用者に占める女性の割合を高めることにより職員全体に占める女性の割合が高まっていくとともに、多くの意欲と能力のある女性職員を育成し、積極的に登用していくことが必要である。このため、計画的に女性職員の育成に努めるとともに、従来女性職員が就いていなかった官職に女性職員を登用する等、女性職員の職域の拡大に努める。

3 勤務環境の整備等

多くの意欲と能力のある女性に国家公務員採用試験の受験を促し、また、計画的に女性職員の育成・登用を図るためには、職員が仕事と家庭生活を両立し易い勤務環境を整備することが不可欠である。このため、

- (1) 平成15年9月26日に改正した「国家公務員の労働時間短縮対策について」（平成4年12月9日人事管理運営協議会決定）に基づき、職業生活と家庭生活を両立する上で障害となっている超過勤務の更なる縮減に取り組む。
- (2) 育児休業、介護休暇等の取得促進を図ることとし、代替要員の確保に努めるとともに、各制度についての情報提供と理解促進に努めるものとする。特に、育児休業については、育児休業取得率の社会全体での目標値（女性80%、男性10%）等を踏まえ、育児休業取得率の低い男性職員の取得率の向上を図る。

4 実施状況のフォローアップ等

- (1) 総務省は、人事院及び各府省の協力を得て、毎年1回、採用の拡大状況等のフォローアップを行い、その結果の概要を公表する。
- (2) 1(2)に掲げるもののほか、女性国家公務員の採用・登用の一層の拡大を図る上で必要な制度面及び運用面の整備・改善事項等のうち人事院の所掌に係るものについて、同院に対して取組を進めるよう要請する。

女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針

平成17年12月20日

人企-1703事務総長通知

1 基本的な考え方

- (1) 男女共同参画社会の実現は、人権尊重という普遍的な基本理念に基づく要請である。このことは、男女を問わずその能力を最大限活用することでもあり、21世紀の我が国社会が、少子高齢化、社会経済の成熟化などの変化に対応し、豊かで活力ある社会を目指していく上での最重要課題の一つである。とりわけ、政策・方針決定過程への男女共同参画の推進は、男女共同参画社会の実現の基盤をなすものであり、国は女性国家公務員の採用・登用の拡大に率先して取り組む必要がある。

本人の意欲と能力に基づく「実質的な男女平等」の実現は、多様な人材の確保・育成・活用という公務員人事管理の改革を促進するものであるとともに、勤務環境の整備等を図りつつ、取組を推進していくことは、すべての職員が働きやすく、持てる能力を最大限に発揮できる活力ある職場づくりにつながるものである。

- (2) このような考え方に基づき、本指針は、国家公務員法に定める平等取扱の原則及び成績主義の原則の枠組みを前提としつつ、各府省が、「積極的改善措置」により女性国家公務員の採用・登用の拡大を図り、男女間の格差を計画的に解消していくことを目指して策定したものである。

- (3) 人事院は、各府省が本指針に基づく施策を実施していくに当たって、職業生活と家庭生活の両立のための必要な支援策等の施策の推進に努めることとしている。各府省は、改めて現状を分析し、勤務環境の整備等を図りつつ、女性国家公務員の採用・登用の拡大に取り組む必要がある。

また、職員自身も、男女共同参画の実現に向けての意識と意欲を持つことが求められている。

2 計画の策定

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」を策定する。計画は、女性職員の採用・登用状況を把握し、現状分析を行うとともに、現状分析を踏まえつつ、府省全体及び必要であると判断される場合には、部局等の適切な区分について、目標、目標達成に向けての具体的な取組等を定める。

3 採用の拡大

- (1) 人事院及び各府省は、協力しつつ、有為の女性を公務に誘致するための特別な募集活動を積極的に推進する。その際、人事院は、多くの意欲ある有為の女性の

公務員試験の受験を促進すること等により、採用試験の合格者に占める女性の割合を計画的に拡大することを目指し、具体的な目標を設定する。

(2) 各府省は、女性の採用の拡大について、目標を設定し、目標達成に向けての具体的な取組を定める。その際、目標の設定に当たっては、採用試験の合格者に占める女性の割合にも留意するとともに、できる限り具体的なものとするよう努める。

各府省は、試験採用者に加え、選考採用者においても、女性（中途退職した有為の女性職員を含む。）の積極的な採用に努める。その際、専門的な知識経験や管理的又は監督的能力を有すると認められる女性の採用に努める。

(3) 各府省は、採用時の配置について、男女で偏りが無いよう配慮するものとする。

4 登用の拡大

(1) 各府省は、人事院及び各府省の実施する業務研修、登用に資することを目的とした研修等へ意欲と能力のある女性職員を積極的に参加させる。その際、研修の対象となり得る職員に占める女性職員の割合にも留意することとする。

(2) 各府省は、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・増進又は能力向上のための研修への参加機会の確保に努める。

(3) 各府省は、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ついて、男女で偏りが無いよう配慮するものとする。

(4) 各府省は、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。人事院は、メンターの導入の手引きを示すなど必要な支援を行うものとする。

(5) 各府省は、女性職員の登用の拡大について、目標を設定し、目標達成に向けての具体的な取組を定める。その際、目標の設定に当たっては、昇任・昇格前の在職者に占める女性職員の割合にも留意するとともに、できる限り具体的なものとするよう努める。各府省は、意欲と能力のある女性職員の積極的な昇任・昇格に努める。

5 勤務環境の整備等

(1) 各府省は、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、男性職員共に働きやすい勤務環境の整備に努める。

(2) 各府省は、管理職員をはじめ全職員を対象に、男女共同参画の実現に向けての意識啓発に努める。また、そのための研修等の実施に努める。

(3) 各府省は、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。

- (4) 人事院は、職業生活と家庭生活の両立のための必要な支援策等の推進に努める。各府省も、職業生活と家庭生活の両立支援のため一層の環境整備に努める。
- (5) 各府省は、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、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) 各府省は、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こととなる職員がいるときは、その状況に配慮するものとする。

6 推進体制

- (1) 各府省は、「女性職員の採用・登用拡大担当者」（以下「担当者」という。）を官房人事担当部局及び必要であると判断される場合には、部局等の適切な区分ごとに設置する。担当者は、人事担当責任者又はそれに準ずる者とし、計画の策定及び実施に実質的に関与する。部局等の適切な区分ごとに担当者を設置した場合、官房人事担当部局の担当者は、各担当者と緊密な連携を図ることとする。
- (2) 人事院は、女性職員の採用・登用に関し、女性であることを理由とした差別的取扱い等に関する苦情相談に応ずる。
- (3) 女性職員の採用・登用の状況、計画の進捗状況に関する情報交換等の場として、「女性職員の採用・登用拡大推進会議」を定期的を開催する。
- (4) 各府省は、本指針に基づく施策の実施、計画の点検・評価に努めるものとし、その状況について、人事院は定期的に把握する。
計画、計画の進捗状況、女性職員の採用・登用拡大の事例等について、人事院は定期的に公表する。
- (5) 本指針は、各府省における女性職員の採用・登用の拡大の進捗状況、我が国の雇用状況・雇用環境の変化等を踏まえ、必要な見直しを行うものとする。

以 上

女性の参画加速プログラム（抜粋）

平成 20 年 4 月 8 日
男女共同参画推進本部決定

Ⅲ 具体的な取組内容

女性の参画を推進するため、具体的な取組内容としては、第一に、あらゆる分野における女性の参画を加速するための基盤整備の充実、第二に、活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野の重点的な取組を進める。

（略）

2. 活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野についての重点的取組

（略）

(3) 公務員(国、地方公共団体)

国民本位の行政を実現し、かつ多様で複雑化する行政ニーズに対応するためには、政策に国民の目線で多様な視点や新しい発想を導入することが求められている。このような観点からも、公務部門における女性の活躍は、極めて重要である。また、「2020年30%」という目標を踏まえ、まず公務部門として率先して取組を行うべきである。しかし、かつて採用者に占める女性の割合が少なかったこともあり、公務員の管理職に占める女性の割合が国家公務員については1.7%（平成17年度）、地方公務員については都道府県5.1%、政令市7.7%、市区町村8.6%（平成19年）と低くなっている。

公務員は、頻繁な転勤に加えて、本省・本庁勤務の職員は、慢性的に長時間勤務となっていることが多く、必ずしも仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現しやすい職場環境とはいえない状況になっている。

このような課題を解決するため、以下のような取組を行う。

(柔軟な勤務体制の推進)

各府省において、育児短時間勤務、育児時間、早出遅出勤務、テレワーク等の活用を通じ、男女ともに仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現しやすい柔軟な働き方を推奨・推進する。

(働き方の見直し)

政府全体として、業務の効率化を図るとともに、勤務状況の的確な把握など勤務時間管理を徹底することにより、超過勤務の縮減に努める。

(女性職員の登用の推進)

政府全体として、本省課室長相当職以上に占める女性の割合を、平成22年度末に少なくとも5%程度とすることを目指して、女性職員の登用を積極的に進める。

(行動計画の充実・見直しとその着実な実施)

各府省において、「女性職員の採用・登用拡大計画」等に、本省課室長相当職以上に占める女性の割合を現在の割合より少なくとも3%程度を基本として増加するという数値目標を設定し、きめ細かで具体的な行動計画とすべく充実・見直しを行う。また、男女共同参画や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進のための各府省の推進体制の整備・強化、取組状況の定期的な把握と評価、不規則な勤務に従事する必要がある場合のための保育ニーズへの支援について検討する等モデル的取組の実施等を通じ、計画の着実な実施に努める。さらに、管理職を含め、様々な階層の職員向けの男女共同参画推進に関する研修の実施等に努める。加えて、中途採用や民間との人事交流についても積極的に検討を行う。

(女性の意欲向上と能力開発・発揮(エンパワーメント)のための取組)

各府省において、女性職員が安心して業務に取り組み、仕事に対する意欲を向上させることができるよう、女性職員を従来配置されなかった部署に配置するなど、職務経験を通じた積極的なキャリア形成の支援を行う。また、女性職員に対する研修の機会の充実やメンター制度の普及・充実等による相談・助言を受けやすい環境の整備を図る。