

MIC

Ministry of Internal Affairs and Communications

平成22年7月13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21機関(12府省、内閣官房、内閣法制局、宮内庁、公正取引委員会、国家公安委員会(警察庁)、金融庁、消費者庁、人事院及び会計検査院)です。

※ 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に掲載しています。

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	問総務省人事・恩給局					人事院	2.		
合	合 参事官(任用担当)			敏也	合	企画	課長	福田	紀夫
せ	せ参事官補佐		澤田	鉄也	せ	主任人事交流企画官 小山		茂樹	
先	電話	(03) 5253-5111	03)5253-5111(内線 5219)		先	電話	(03) 3581-5311 (内線 23	312)
		(03) 5253-5219	(直通)				(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22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、25.7%となり、前年度に比べると4.9ポイント減少したが、現在と同じ形で実施した16年度調査以降2番目に高い割合となった。採用者に占める女性の割合は、16年度以降、合格者に占める女性の割合を上回っている(22年度23.7%)。
- ② 平成22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、29.1%(前年度から 2.6ポイント増)となった。
- ③ 平成22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、34.1%(前年度から 2.0ポイント減)となった。

(国家公務員採用Ⅰ、Ⅲ、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))

\ <u> </u>									
			平成22年度			平成21年度		女性採用者の増減	(▲はマイナス)
試験区分		総数	うち女性	割合	総数	うち女性	割合	人数	ポイント
		(人)	(人)	(%)	(人)	(人)	(%)	(人)	
	国家I種試験等	647	137	21. 2	660	170	25.8	▲33	▲ 4.6
	うち事務系区分	315	81	25. 7	304	93	30.6	▲ 12	▲ 4. 9
	国家Ⅱ種試験等	2, 051	597	29. 1	2, 176	576	26.5	21	2.6
	うち行政区分	1, 445	474	32.8	1, 564	468	29.9	6	2.9
	国家Ⅲ種試験等	1, 159	395	34. 1	1,552	560	36. 1	▲ 165	▲ 2. 0

(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21年度)

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:10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
- ・採用担当者、面接官等に女性職員を配置:16府省等(前年度から2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:16府省等(前年度から2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
- ・女性のみを対象とした府省等別の説明会等の開催:11府省等(前年度から1府省等増)

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(平成21年度)

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:15府省等(前年度から1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:15府省等(前年度から2府省等増)
- ・多様な職務経験の付与:18府省等(前年度から3府省等増)
- ・研修参加機会の確保:16府省等(前年度から2府省等増)
- ・メンター制度の導入・実施等: 9府省等(前年度から4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21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2.2%(前年から0.2ポイント増)、うち指定職相当に占める女性の割合は1.7%(前年から0.5ポイント増)となった。

					うち本省課室長相当職以上						
		総数	うち女性	割合	绞 ₩₩	うち女性	割合	Ď	ち指定職相	当	
		(X)	(N)	(%)	総数			総数	うち女性	割合	
					$\langle \mathcal{X} \rangle$	\otimes	(%)	()	$\langle \mathcal{N} \rangle$	(%)	
7	平成21年1月現在	182, 890	31, 664	17.3	9, 297	207	2. 2	955	16	1.7	
	(平成20年1月現在)	(188, 527)	(32, 545)	(17.3)	(9, 211)	(180)	(2.0)	(956)	(11)	(1.2)	

- (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に相当する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。
 - 3 平成20年1月現在の数値については、精査の結果、平成21年度に公表した数値を訂正した。

なお、平成21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17.8%(前年より0.4ポイント増)、5.8%(前年より0.1ポイント増)となった。

	本	省係長相当耶	钱	本省	果長補佐相当職			
	総 数	うち女性	割合	総 数	うち女性	割合		
	(\mathcal{K})	$\langle \mathcal{N} \rangle$	(%)	(\mathcal{N})	$\langle \mathcal{X} \rangle$	(%)		
平成21年1月現在	93, 680	16,657	17.8	39, 768	2, 317	5.8		
(平成20年1月現在)	(94,713)	(16, 454)	(17.4)	(40, 165)	(2, 279)	(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)に定める額に相当する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。
 - 4 平成20年1月現在の数値については、精査の結果、平成21年度に公表した数値を訂正した。

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、平成21年度におい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:17府省等(前年度から2府省等増)
- ・定時退庁日にメール・放送等で注意喚起:全府省等(前年度から7府省等増)
- ・課内消灯・施錠日等の設定、人事課職員等による巡回指導等の実施:13府省等(前年度から5府省等増)
- ・数値目標の設定:12府省等(前年度から6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:19府省等(前年度から6府省等増)
- ・ 育児休業を始めとする各種制度等の周知、男性職員の育児休業の取得促進:20府省等
- ・育児にかかる負担を考慮した人事配置:6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:17府省等(前年度から3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:13府省等(前年度から3府省等増)
- ・託児施設の運営: 3府省等(前年度より1府省等増)
- ・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:9府省等(前年度から3府省等増)

1 採用

(1) 女性国家公務員の採用状況

(上段:平成22年度 下段:平成21年度(当該年度の4月30日現在))

\setminus						大学卒	業程度						高	校卒業程	度
試験		国家	《公務員採	用I種試駒	等			国家	家公務員採	用Ⅱ種試馴	条 等		国家公務	員採用Ⅲ	種試験等
		総数			ち事務系図 ・法律・			総数		ð	ち行政区	分		総数 総数 (人) -	
機関	総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)	総数	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		<u>_</u> _				<u>-</u>	<u>5</u>	2	40. 0 100. 0	4 2	1 2	25. 0 100. 0			
内閣法制局	=	=			<u>-</u>		2	$-\frac{2}{0}$	100.0	2	2	100.0 100 0.0			
内閣府	11	³ +	27. 3 54. 5	11	³ ₆	27. 3 54. 5	19 18	⁶ ₇	3 <u>1</u> . <u>6</u> 38. 9	14	6	42. 9 41. 2			
宮内庁		_ _L		<u>-</u> ı			2	0	<u>0</u> . <u>0</u>	2	0	<u>0</u> . <u>0</u>	5	<u>1</u>	20.0 16.7
公正取引委員会	<u>6</u>	<u>1</u>	16. 7 14. 3	<u>6</u>	1	<u>16.7</u>	2 <u>2</u>	5	22 <u>.</u> 7 28. 0	<u>22</u> 	5	22 <u>.</u> 7 28. 0	12	3	25. 0
国家公安委員会 (警察庁)	25	4 5	16. 0 22. 7	- <u>17</u>	3	17. 6 25. 0	1 <u>4</u> 2	16 8	1 <u>1</u> . <u>3</u>	34	11	32. 4 18. 5	24	1 <u>1</u>	45. 8 43. 3
金融庁	9	2	22. 2 28. 6	9	2		<u>1</u> 6 <u>I</u>	5	3 <u>1</u> . <u>3</u>	16_ 16	5	3 <u>1</u> . <u>3</u>	5	2	
消費者庁	<u>-</u>	<u>-</u>		<u>-</u>	<u>-</u>		<u>=</u>	<u>-</u>	<u>-</u>			=			
総務省	46 45	$\frac{8}{10}$	17. <u>4</u> 22.2	3 <u>6</u> 34	$\frac{8}{9}$	22.2 26.5	12 <u>0</u>	$\frac{45}{31}$	37 <u>.</u> 5_ 25.8	10 <u>5</u>	<u>42</u>	40. 0 28. 3	9	<u>5</u>	
法務省	32	13 ₁	40 <u>.</u> 6 44. 4	<u>2</u> 1	6	28. 6 33. 3	3 <u>7</u> 0 354	129	3 <u>4</u> . <u>9</u>	369 352	129 117	3 <u>5</u> . <u>0</u>	112 117	4 <u>1</u> 55	36.6 47.0
外務省	28 28	<u>5</u>	17. 9 25. 0	<u>28</u> 	5	17. 9 25. 0	3	0	0. 0 66. 7				<u>36</u>	<u>21</u>	58. 3
財務省	46 41	<u>8</u>	17. 4 31. 7	42 37	<u>7</u> 12	<u>16. 7</u> 32. 4	31 <u>5</u>	95 100	30. 2 29. 2	<u>274</u>	<u>8</u> 7	31.8 28.6	620 835	2 <u>14</u> 315	34. 5 37. 7
文部科学省	33 _	14 16	42. 4 48. 5	161	7	43. 8 41. 2	33 <u>1</u>	9	2 <u>7</u> . <u>3</u>	24	7	2 <u>9</u> . <u>2</u> 56. 5	- -	=	
厚生労働省	44 50	14	31.8 30.0	2 <u>7</u> 30	1 <u>0</u>	37.0 30.0	20 <u>3</u>	62	30.5 22.9	199 273	60 64	30. 2 23. 4	29	8	
農林水産省	90	- 2 <u>4</u> 25	26. 7 30. 1	1 <u>8</u>	$\frac{7}{4}$	38.9 28.6	156	$-\frac{58}{32}$	37 <u>.</u> 2_ 24.1	2 <u>7</u>	7	25. 9 31. 3	62	6	
経済産業省	93	15	16. 1 17. 7	<u>28</u>	7	25. 0 23. 3	1 <u>1</u> 5	46	4 <u>0</u> . <u>0</u>	88 76	39 32	44. 3 42. 1	11	5	45.5
国土交通省	119 117	11 17	9. 2 14. 5	28 27	6 <u> </u> 8	2 <u>1.4</u> 29.6	3 <u>5</u> 4 435	60	1 <u>6.9</u>	139 177	34 45	24. 5 25. 4	49 111	1 <u>1</u>	22. 4 21. 6
環境省	20	6	30. 0 38. 1	7	2	28. 6 42. 9	1 <u>6</u> 13	9	56. 3 38. 5	6	4	66. 7 50. 0	7	3	42. 9
防衛省	36 _	5	13. 9 11. 4	- 12 12	3	2 <u>5</u> . <u>0</u>	¹ 17	32 52	_2 <u>7.</u> <u>4</u> 36. 9	83 99	20 28	2 <u>41</u> 283	156 230	<u>54</u>	
人事院	6 _	3	50. 0 75. 0	6[3	50. 0 75. 0	10 <u>1</u>	3_ 7	_3 <u>0</u> . <u>0</u>	10 11	3	3 <u>0</u> . <u>0</u> 63. 6	1	0	0.0
会計検査院	31	$-\frac{3}{2}$	33. 3 28. 6	3	1	33.3	31	13	41 <u>.</u> 9_	27	12 6	44. 4 31. 6	3	2	66. 7
合計	647	137	21. 2	315	81 93	25. 7 30. 6	2, 051 2, 176	597 576	29. 1 26. 5	1, 445 1, 564	474 468	32. 8 29. 9	1, 159	395 560	34. 1

(参考) 国会及び裁判所の採用状況

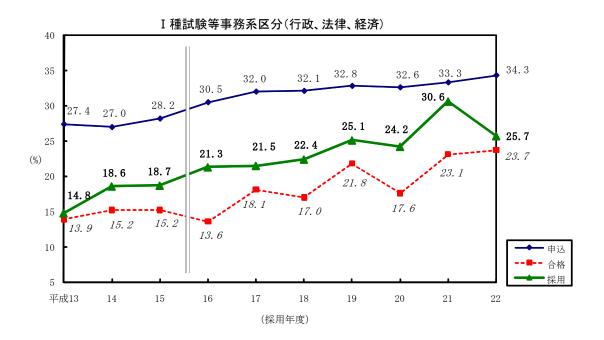
試験	<u>_</u> _ <u>ブ</u> I 種	、学卒業程原 試験、Ⅱ種	<u> </u>	E	<u>_高校卒業程度</u> Ⅲ種試験			
機関	総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)	総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)		
国会	43 43	<u>16</u>	37.2 41.9	<u>10</u>	<u>7</u>	<u>70.0</u> 83.3		
裁判所	4 <u>9</u> 9 543	<u>303</u> 298	<u>60.</u> 7 54.9	50 47	<u>31</u>	62.0 66.0		

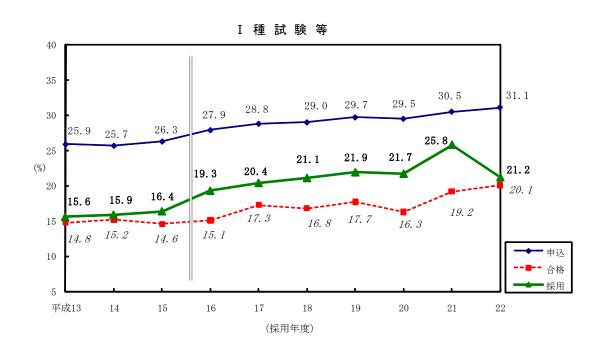
- (注)1 特定独立行政法人職員、検察官は含まない。
 - 2 「国家公務員採用 I 種試験等」とは、国家公務員採用 I 種試験及び防衛省職員採用 I 種試験その他 I 種試験に準ずる試験をいう。
 - 3「国家公務員採用Ⅱ種試験等」とは、国家公務員採用Ⅱ種試験及び防衛省職員採用Ⅱ種試験その他Ⅱ種試験に準ずる試験をいう。
 - 4 「国家公務員採用Ⅲ種試験等」とは、国家公務員採用Ⅲ種試験及び防衛省職員採用Ⅲ種試験並びに国家公務員中途採用者選考試験をいう。
 - 5「国家公務員採用 I 種試験等」の採用者数は、採用年度の4月1日から4月30日までに採用されたものの数。
 - 6 「国家公務員採用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。

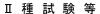
なお、国家公務員中途採用者選考試験の採用者数は、採用年度の4月30日までの間に採用されたもの(皇宮護衛官、刑務官、入国警備官を除く。)の数。

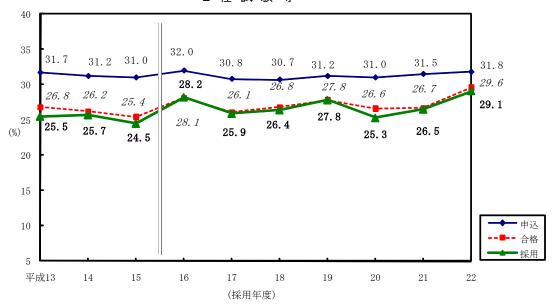
- 7 「国会」の職員には、国会議員、国会議員の秘書及び衛視は含まない。
- 8「裁判所」の職員には、裁判官は含まない。

(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

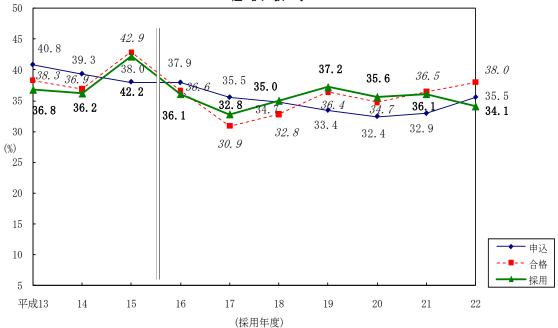












- (注)1 「申込」、「合格」については、それぞれ採用年度の前年度に実施された国家公務員採用Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ種試験の割合(防衛省職員採用Ⅰ、 Ⅱ、Ⅲ種試験及びその他準ずる試験並びに国家公務員中途採用者選考試験は含まない。)。
 - 2 平成15年度以前(二重線の左側)における「採用」については、国家公務員採用 I、II、II種試験に合格して採用されたもの(独立行政 法人に採用されたものを含む。)のうち、防衛省又は国会に採用されたものを除いた数の割合。
 - 3 平成16年度以降(二重線の右側)における「採用」の割合は、国家公務員採用 I、II、III種試験に合格して採用されたもの(独立行政法人又は国会に採用されたものを除く。)に、防衛省職員採用 I、II、III種試験若しくはその他準ずる試験又は平成20年度以降については国家公務員中途採用者選考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」の割合は、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21年度)

取組項目	概要	取組府省等
具体的な採用目	平成18~22年度までの5年間でI種については平均	人事院
標の設定	30%以上、Ⅱ種については平均40%以上	
	平成18~22年度を通算した各採用試験の種類ごとの	警察庁
	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	
	毎年度の採用者割合について30%以上	文部科学省
	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	
	採用予定者の試験区分における当該採用年度の合格	厚生労働省
	者に占める女性の割合以上	
	平成22年度までに、I 種事務系区分の採用割合を30%	農林水産省
	以上、Ⅱ種行政系区分の採用割合を40%以上	
	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	内閣府、環境省
	上	
	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	法務省
	採用者総数に占める女性の割合を原則3割以上	
	Ⅰ 種事務系区分について採用者割合30%、Ⅱ 種行政区	防衛省
	分について最終合格者割合40%	
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	内閣官房、内閣法制局、
	的に掲載	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、人事院、
		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	内閣府、警察庁、金融庁、
	性職員の採用数を掲載、女性コーナーを設ける等)	法務省、厚生労働省、経
		済産業省、国土交通省、
		防衛省、会計検査院
	 募集ポスター及び採用パンフレットを女子大等に配	警察庁、経済産業省、防
	一 一 一 一 一 一 大 学 就職担当者を訪問して説明を実施	青宗川、柱頂座来省、例 衛省
		HT F

		N415
	ホームページにおいて女性向けのページを作成し、女	法務省、財務省、農林水
	性職員からのメッセージ、登用の実績、処遇に関する	産省
	情報等を掲載	
	就職掲示板への「業務説明会案内」の掲示を、平成21	内閣官房
	年度は総合大学に加え、女子大学へも掲示を要請	
	ホームページに「職員の育児支援」のコーナーを設け、	文部科学省
	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	
	「マイナビ」に登録し、女性職員からのメッセージを	財務省
	掲載	
	女性から大学OBの照会があった場合には、可能な範	公正取引委員会、厚生労
	囲で女性職員を紹介	 働省、農林水産省、防衛
		省、会計検査院
	 省内職員・学生を対象とした、女性の働きやすい環境	経済産業省
	作りに向けたパンフレットを作成し、HPへの掲載や	
	配布を実施	
 採用活動の充実	世間を表現 世間を表現 女性の官庁訪問者に対し可能な限り女性職員が対応	内閣官房、内閣法制局、
	女性の自月 初向有に対しり能な取り女性職員が対応	
		内閣府、警察庁、財務省、
		厚生労働省、農林水産省、
		経済産業省、国土交通省、
		防衛省、人事院
	採用担当者、面接官等に女性職員を配置	内閣法制局、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、
		農林水産省、経済産業省、
		国土交通省、環境省、防
		衛省、人事院、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	内閣府、警察庁、総務省、
	知、面接に関する指導等の実施	厚生労働省、国土交通省、
		環境省、防衛省
上 業務説明会等		内閣府、警察庁、法務省、
,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,	22.2.2.3.4.4.4.2.4.2.4.2.4.2.4.2.4.2.4.2	厚生労働省、農林水産省、
		経済産業省、国土交通省、
		防衛省、人事院
	女性向けに育児休業制度等をまとめた資料を女性向	
	け説明会にて配布	

	T	
	採用担当部署に女性職員を積極的に配置	内閣府、警察庁、金融庁、
		法務省、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、人事院、会計検査
		院
	業務説明会、官庁訪問対応等の採用関係業務に女性職	内閣官房、内閣府、公正
	員を積極的に活用	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、人事院、会計検査
		院
	女子学生には女性職員との面談の機会を付与	内閣府、農林水産省、経
		済産業省、国土交通省、
		防衛省
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	内閣府、公正取引委員会、
	にとらわれない採用の促進	警察庁、金融庁、農林水
		産省、厚生労働省、国土
		交通省、環境省、人事院
	新規採用者の配置について男女の偏りがないよう配	内閣法制局、内閣府、公
	慮	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、人事院、
		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	金融庁、人事院
	れる女性の選考採用に努める	

【女性のみを対象とした業務説明会等の募集活動の実施】

① 人事院における取組

対象試験	開催数	催数 開催場所 名称・概要		
I種	3回	東京都、京都府	【女子学生セミナー】	
		(大学等)	・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、	【女子学生セミナー】	
		大阪府、岡山県、広島県、香川県、	・女性職員からのメッセージ、意見交換等	
		福岡県、沖縄県(大学等)		

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
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	【業務説明会】
				・職員との懇談会の際は、必ず女性職員を配置
	Ⅱ種	1回		
総務省	I種	1回	大学	【女性職員によるパネルディスカッション】
				・女性職員(係員)による業務説明
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	国税専門官	5回	東京都、神奈	【職場説明会】
国税庁			川県、京都	・女子大学において人事担当者による試験概要及び
			府、兵庫県	業務内容の説明
			(大学)	
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
厚生労働省	Ⅱ種	1回	本省	【女性職員による説明会】
				・女性職員による業務説明及び質疑応答(体験談等)
農林水産省	I種	1回	本省	【女子学生向け説明会】
				・女性職員による「公務の魅力」等についてのパネ
				ルディスカッション
				・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	Ι, Ι,	10回	本省、	【女性のための説明会】
	Ⅲ種		大学等	・女性職員による業務説明及び少人数での座談会形
	T ff.		ut. L. 🖂	式による質疑応答
	Ⅱ種	4回	地方局	
特許庁	I種	1回	本省、	【女性のための説明会】
	 Ⅱ種	2回	大学等	・女性職員による業務説明及び少人数での座談会形
	H 12			式による質疑応答
				【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

国土交通省	I種	1回	東京都	【若手女性職員との懇談会】
			(大学)	・人事担当職員(女性)からの業務紹介
				・少人数に分かれての若手女性職員との意見交換、
				懇談
防衛省	防衛省	3回	東京都	【学校説明会】
	Ⅱ種		(大学)	・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

【女性向けに何らかの配慮を行っている募集活動の実施】

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	214回	各大学等	・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(女性向け募集パン
			フレットの作成・配付、ホームページの充実(映像配信を含
			む))

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	・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	・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)
内閣府	Ⅰ種Ⅱ、Ⅲ種	8回9回	本府、 東京都他 (大学等)	・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)
公正取引委員会	I種 Ⅱ種 Ⅲ種	1回 4回 4回	本局 大学	・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)
警察庁	I、Ⅱ種 等	複数回	東京都他 (大学等)	・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 Ⅱ種	29回	本庁 京都府他 (大学等) 本庁 東京都、 大阪府他 (大学等)	 ・業務説明会(女性職員を配置し業務説明及び質疑応答を実施、他省庁等に出向中の女性職員による説明会を実施) ・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 Ⅱ種	大学等		・業務概要説明後、質疑応答(女性職員を極力配置)
法務省	I種	15回	本省 大学等	・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	121回	本省 本庁 国税局 全国各地 (大学等)	 ・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	・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	50回	国税局税務署全国各地(共享期代等)	・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)	8回	国税局 全国各地 (大学、朝学校等)	・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 I種	9回	本省 各大学等	・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 ・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)
厚生労働省	I種	10回	本省、各大学等	・業務説明及び質疑応答等(女性職員を極力配置)
	Ⅱ、Ⅲ種	146回	本省 厚 都 局 所 界 各 所 界 各 学等	・業務説明及び質疑応答等(女性職員を極力配置) ・若手職員との座談会(参加する若手職員のうち約 半数に女性職員が含まれるよう配慮)
	労働基準 監督官	64回	都道府県 労働局、 大学等	・業務説明及び質疑応答等(女性職員を極力配置)
農林水産省	I、Ⅱ種	48回	本省 全国各地 (大学)	・女性職員(秘書課担当職員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(女性職員を配置)
経済産業省	I種 II種	53回67回	本省地方	・説明会において極力女性職員を配置 ・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	28回		・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	Ⅱ種	1回 22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

国土交通省	Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ種	複数回	本省、全 国各地の 大学等	・人事課採用担当職員(女性)による業務説明、懇談を行うほか、説明会運営に協力して頂く原課担当職員についても、極力女性職員が含まれるように配慮 ・女性の採用状況や、平成21年10月に省内にオープ
				ンした「かすみがせき保育園」について周知する ことで、女性にとって働きやすい職場環境である ことを説明
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	4回		・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	11回		・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	56回	本省 地方 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)
	防衛省Ⅲ種	4回	東京都 北海道 (専修学 校)	・人事担当者による業務説明及び質疑応答
人事院	Ⅰ、Ⅱ種	9回	大学	・業務説明、質疑応答、体験談(女性職員を配置)
	Ⅱ種	9回	本院、大学	・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)
会計検査院	Ⅱ種	6回 9回	本院	・ビデオ上映、人事担当者による業務説明 ・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〕

採用情報NAVI		AVI	URL
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
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/shikaku_saiyo_index.html
外 務 省	http://www.mofa.go.jp/mofaj/annai/saiyo/index.html
財 務 省	http://www.mof.go.jp/saiyou/honsyo/saiyou.htm
国 税 庁	http://www.nta.go.jp/soshiki/saiyo/index.htm
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/
人 事 院	http://www.jinji.go.jp/jinjika/main.htm
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	
衆議院法制局	http://www.shugiin.go.jp/index.nsf/html/index_saiyo.htm
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21年度)

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

	男女の偏りがない人事配置	内閣法制局、内閣府、 公正取引委員会、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、人事院、
		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
	職員の意欲と能力の把握に努め、その能力向上の機会	公正取引委員会、文部
	を確保	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	厚生労働省、経済産業
	配慮	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	公正取引委員会、経済
	職員の登用拡大	産業省、環境省、防衛
		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	
		局、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、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、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	財務省、経済産業省、
1		
	 修参加機会の拡大又は翌年度以降に受講可能とする制	国土交通省、防衛省、
	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	
		国土交通省、防衛省、
		国土交通省、防衛省、 人事院
	度の構築・運用	国土交通省、防衛省、 人事院
	度の構築・運用 専門研修や登用に資することを目的とした研修等へ女	国土交通省、防衛省、 人事院 金融庁、法務省、経済
	度の構築・運用 専門研修や登用に資することを目的とした研修等へ女	国土交通省、防衛省、 人事院 金融庁、法務省、経済
	度の構築・運用 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	国土交通省、防衛省、 人事院 金融庁、法務省、経済 産業省
	度の構築・運用 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 研修に女性職員を積極的に参加させるよう努め、高等	国土交通省、防衛省、 人事院 金融庁、法務省、経済 産業省
	度の構築・運用 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 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	国土交通省、防衛省、 人事院 金融庁、法務省、経済 産業省

メンター制度	女性職員が先輩女性職員から助言・指導を受けやすい	内閣官房、内閣法制
	環境の整備の検討(メンター制度の導入の検討、人事	局、内閣府、宮内庁、
	院主催のメンター養成研修への参加等)	金融庁、総務省、法務
		省、財務省、経済産業
		省、国土交通省、環境
		省、防衛省
	メンター制度の導入・実施 (試行を含む)	警察庁、法務省、財務
		省、文部科学省、農林
		水産省、経済産業省、
		環境省、人事院、会計
		検査院
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	内閣官房
	ついて積極的に対応	
	育児等休業中職員の自己研さん及び復帰後のキャリア	法務省
	形成に配慮	

(2) 女性国家公務員の登用状況(行政職俸給表(一)及び指定職俸給表適用者)

(上段:平成21年1月現在、下段:平成20年1月現在)

		T. T	1	(上段: 平成21年1月現在、下段: 平成20年1月現在。 うち本省課室長相当職以上						
		1	-			うち本省課室		S / 11a - L mile 1 = .1.		
府省等名	総数	うち女性	割合	総数	うち女性	割合		うち指定職相当		
	(人)	(人)	(%)	(人)	(人)	(%)	総数	うち女性	割合	
		ļ					(人)	(人)	(%)	
内閣官房 -	567	46	8. 1	110	4	3. 6	22	0	0.0	
. 31, 1,	558	41	7. 3	107	0		19	0	0.0	
内閣法制局	66	14	21. 2	29	0	0. 0	5	0	0. 0	
. 3/11/2017	64	13	20. 3	27	0		5	0	0.0	
内閣府	2, 283	364	15. 9	308	16	5. 2	57	3	5. 3	
	2, 216	352	15. 9	293	12		55	1	1.8	
宮内庁	713	85	11. 9	47	0	0.0	8	0	0.0	
	705	79	11. 2	46	1		8	0	0.0	
公正取引委員会	722 686	129 119	17. 9 17. 3	69 65	3	4. 3 4. 6	12 12	1	8. 3 8. 3	
	4, 564	454	9. 9	241	0	0.0	67	0	0.0	
国家公安委員会 (警察庁)	4, 364 4, 622	454	9. 9	241	0		68	0	0.0	
(百水川)	1, 290	174	13. 5	135	1	0.0	14	0	0.0	
金融庁	1, 290	151	13. 3	125	1		14	0	0.0	
	4. 956	829	16. 7	575	3	0. 5	67	1	1. 5	
総務省	4, 988	850	17. 0	557	4		68	1	1. 5	
	15, 517	3, 894	25. 1	420	18	4. 3	29	1	3. 4	
法務省	15, 926	3, 980	25. 0	413	15		29	0	0.0	
	5, 275	1, 247	23. 6	741	34	4. 6	65	0	0. 0	
外務省	5, 253	1, 214	23. 1	731	32		61	0	0.0	
- 1 - E - J-	15, 531	2, 666	17. 2	894	8	0. 9	79	0	0. 0	
財務省	15, 487	2, 650	17. 1	884	5	0. 6	83	0	0. 0	
	2, 033	348	17. 1	370	16	4. 3	32	1	3. 1	
文部科学省	2, 026	341	16.8	354	12	3. 4	33	1	3. 0	
原生光 电小	40, 661	9, 807	24. 1	906	51	5. 6	99	4	4. 0	
厚生労働省	43, 676	10, 598	24. 3	904	49	5. 4	107	5	4. 7	
農林水産省	19, 828	2, 400	12. 1	770	9	1. 2	60	1	1. 7	
辰怀小庄旬	21, 189	2, 515	11.9	789	10	1.3	60	1	1. 7	
経済産業省	6, 257	1, 256	20. 1	653	6	0. 9	71	0	0.0	
性/月/生未1	6, 317	1, 248	19. 8	649	10	1.5	72	0	0.0	
国土交通省	44, 961	4, 021	8. 9	2, 013	25	1. 2	156	2	1. 3	
出工人四日	45, 843	4, 038	8. 8	2, 040	15		153	0	0.0	
環境省	1, 150	162	14. 1	139	6	4. 3	17	1	5. 9	
垛 况 自	1, 153	159	13. 8	138	4		15	0	0.0	
防衛省	14, 612	3, 382	23. 1	559	2	0. 4	54	0	0.0	
ם וייו נא	14, 684	3, 358	22. 9	540	2		53	0	0.0	
人事院	682	155	22. 7	130	5	3. 8	21	1	4. 8	
> \ -7" IDU	676	152	22. 5	124	5		21	1	4. 8	
会計検査院	1, 222	231	18. 9	188	0	0. 0	20	0	0.0	
	1, 234	236	19. 1	185	0		20	0	0.0	
合計	182, 890	31, 664	<u> </u>	9, 297	207	2. 2	955	16	1 <u>. 7</u>	
ны	188, 527	32, 545	17. 3	9, 211	180	2. 0	956	11	1. 2	

(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21年1月現在)

	本省係長相当職			本省課長補佐相当職		
	総 数	うち女性	割合	総 数	うち女性	割合
	(人)	(人)	(%)	(人)	(人)	(%)
平成21年1月現在	93, 680	16, 657	17.8	39, 768	2, 317	5.8
(平成20年1月現在)	(94,713)	(16, 454)	(17.4)	(40, 165)	(2, 279)	(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に相当する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。
 - 7 平成20年1月現在の数値については、精査の結果、平成21年度に公表した数値を訂正した。

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21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	内閣官房、公正取引委員
		会、財務省、人事院、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	公正取引委員会、警察庁、
	する率先垂範の呼びかけ	財務省
	総括課長会議等において、仕事の進め方の見直し及	総務省、法務省、財務省、
	び意識改革の一層の積極的な取組を実施	環境省、人事院
	総務課長等懇談会において、超過勤務縮減について	金融庁、財務省、国土交
	の呼びかけを実施	通省、防衛省
	課長補佐以下の職員を対象に、超過勤務縮減のため	金融庁
	の業務改善及び意識改革に係るヒアリングを実施	
	し、ヒアリング結果を全職員に還元するとともに、	
	各課室の実情、特性を踏まえた超過勤務縮減策を3	
	つ以上策定	
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	内閣官房、内閣府、公正
	施	取引委員会、警察庁、消
		費者庁、総務省、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、国
		土交通省、環境省、防衛
		省、人事院
	各部局等ごとに定時退庁日の設定・実施	内閣官房、内閣府、公正
		取引委員会、警察庁、金
		融庁、消費者庁、財務省、
		文部科学省、農林水産省、
		人事院

	T	
	定時退庁日において、メール・放送等による注意喚	内閣官房、内閣法制局、
		内閣府、金融庁、消費者
		庁、宮内庁、公正取引委 日本 ************************************
		員会、警察庁、総務省、
		法務省、外務省、財務省、
		厚生労働省、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、人事院、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	内閣官房、公正取引委員
	職員による巡回指導等の実施	会、警察庁、金融庁、総
		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、環境
		省、人事院、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	内閣官房、内閣府、公正
	務に対する意識改革	取引委員会、宮内庁、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、防衛省、人事
		院
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	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、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、人事院、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・	内閣官房、内閣法制局、
	周知	内閣府、公正取引委員会、
		 警察庁、人事院、会計検
		査院
	本省において在庁時間の10%削減を数値目標として	金融庁、消費者庁、総務
	設定	省、財務省
	1	I

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	公正取引委員会、財務省、 厚生労働省、国土交通省、 人事院
	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	公正取引委員会、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、公正取引委 員会、金融庁
	深夜勤務、週休日等勤務及び超過勤務が多い職員に ついて、その理由を課長等に確認	会計検査院
	月の超過勤務時間が特に多い課室に対してヒアリン グを実施	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	内閣府、財務省、経済産 業省
	法令・国会・予算関連業務の効率化	公正取引委員会、財務省、 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 縮減方策を提示	農林水産省
	勤務時間帯の見直し	人事院
	週休日、祝日登庁の管理の厳格化	経済産業省、人事院
	公共交通機関での帰宅の徹底	財務省、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	内閣法制局、内閣官房、 金融庁、法務省、財務省
	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
	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	国土交通省
	各課室が策定した超過勤務縮減策を全課室に還元	金融庁
	人事評価において、管理職等の取組を評価	公正取引委員会、財務省、 経済産業省

超過勤務縮減を管理者コスト意識や事務効率化に向けた取組の一つとしてとらえ、マネジメント能力などの観点から人事評価を行うとともに、職員についても、評価者は、被評価者に限らず部下職員の超過勤務等について把握し、効率化や業務改善に取り組む職務行動などを評価することで、業務改善を推進	総務省
各局庁の組織目標に「超過勤務の縮減など、管理者のコスト意識や事務効率化に向けた取組を推進する。」項目を設け、超過勤務縮減を業績評価における管理者の評価に反映	農林水産省

(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21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様々な取組を行っている(なお、当指針は、平成22年3月15日に改正され、「育児・介護を行う職員の仕事と育児・介護の両立支援制度の活用に関する指針」に名称が変更されている。)。

また、急速な少子化に対応するため、家族を構成する男女が共に家庭生活における責任を担いつつ、仕事と生活の調和を図り得るような勤務環境を整備する観点から、「国家公務員の育児休業等に関する法律」 (平成3年法律第109号)の一部改正を行った(平成21年11月30日一部改正、平成22年6月30日施行)。

取組項目	概要	取組府省等
育児休業等両立支	業務の合理化、部内の人員の再配置、臨時的任用制	内閣官房、内閣府、宮内庁、
援のための制度の	度等の活用等による職場環境の整備促進	公正取引委員会、警察庁、
利用の促進等		金融庁、総務省、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、国土交通
		省、環境省、防衛省、人事
		院、会計検査院
	解説冊子の配布、イントラネットへの掲載等による、	内閣官房、内閣法制局、内
	育児休業を始めとする各種制度等の周知	閣府、宮内庁、公正取引委
		員会、警察庁、金融庁、総
		務省、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、国土交通省、環境省、
		防衛省、人事院、会計検査
		院

男性職員の育児休業の取得促進	内閣官房、内閣法制局、内閣府、宮内庁、公正取引委員会、警察庁、金融庁、総務省、外務省、財務省、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、国土交通省、環境省、防衛省、人事院、会計検査
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 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	院 財務省、農林水産省、環境 省 内閣府、金融庁、総務省、 法務省、財務省、国土交通
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 仕事と子育ての両立についての相談窓口を本省庁、	省、防衛省、会計検査院 内閣法制局、公正取引委員 会、総務省、財務省 法務省、財務省
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 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	経済産業省
ット)を設置 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 「育児に親しむ職員プログラム」による育児休業の	外務省 厚生労働省
取得促進 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、男性職員に個別に「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

	毎月19日を「育児の日」と定め、定時退庁及び年次休	法務省、厚生労働省、人事
	暇取得を促進	院
	育児休業及び子の出生に伴う特別休暇等を活用し、	法務省、財務省
	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	
	会議、管理者同士の意見交換等の機会を捉え、管理	財務省
	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	
	育児休業・介護休暇取得期間中の職員に対し、円滑	財務省、環境省
	な復職等が可能になるよう、業務状況の情報を提供	
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	国土交通省、人事院
	は家族の介護の状況に配慮	
	育児にかかる負担を考慮した人事配置(出張の少な	公正取引委員会、外務省、
	い課への配属等)	経済産業省、環境省、人事
		院、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	経済産業省
	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	
	時期ごとに取得できる休暇を職員に周知	会計検査院
	職員の子ども等の家族を対象とした職場見学ツアー	法務省
	を実施し、家族等に職員の働く姿を見せ、仕事に対	
	する理解を深めてもらい、また、周囲の職員にもこ	
	れらを通じて子育てをする職員への理解を深めても	
	らうなど、仕事と家庭生活の両立への理解・支援を	
	促進	

(参考) 平成 20 年度の職員の育児休業の取得状況

平成20年度の職員の育児休業の取得状況については下表のとおり。新たに育児休業を取得した職員は、2,963人(男性111人、女性2,852人)となっており、前年度の2,839人(男性113人、女性2,726人)に比べ増加している。

(人)

	全耶	能員	男性	職員	女性	職員
府省名	新規 取得者数	平成20年度中に新た に育児休業が取得可 能となった職員数	新規 取得者数	平成20年度中に新た に育児休業が取得可 能となった職員数	新規 取得者数	平成20年度中に新た に育児休業が取得可 能となった職員数
内閣官房	0	6	0	6	0	0
内閣法制局	0	5	0	5	0	0
内閣府	22	88	3	69	19	19
宮内庁	4	28	0	25	4	3
公正取引委員会	7	33	1	27	6	6
国家公安委員会 (警察庁)	23	220	2	198	21	22
金融庁	3	73	0	70	3	3
総務省	27	115	0	89	27	26
法務省	307	1,744	13	1,443	294	301
外務省	51	222	7	181	44	41
財務省	583	2,335	24	1,787	559	548
文部科学省	19	82	1	65	18	17
厚生労働省	603	1,562	19	962	584	600
農林水産省	125	530	11	416	114	114
経済産業省	67	247	5	185	62	62
国土交通省	277	2,019	18	1,760	259	259
環境省	5	37	0	32	5	5
防衛省	825	8,645	5	7,771	820	874
人事院	5	15	1	11	4	4
会計検査院	10	32	1	24	9	8
合計	2,963	18,038	111	15,126	2,852	2,912

⁽注)1 防衛省以外の各府省については、「一般職の国家公務員の育児休業等実態調査及び仕事と育児の両立支援のための休暇制度の 使用実態調査の結果について」(平成21年9月30日 人事院)より算出。

^{2 「}新規取得者数」とは、平成20年度中に新たに育児休業(再度の育児休業者を除く。)を取得した人数(平成17年~19年度に取得可能となった職員が取得した場合を含む。)をいう。

^{3 「}平成20年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数」とは、男性職員については、平成20年度中に子が出生したものの数、女性職員については、平成20年度中に産後休暇が終了し育児休業が取得できることとなったもの(平成20年2月4日から平成21年2月2日までに出産したもののうち、産後の特別休暇中に子が死亡した場合等を除いたもの。)の数をいう。

平成19年度の職員の育児休業の取得状況

全職員		男性職員		女性職員		
	新規取得者数	新規取得可能 者数	新規取得者数	新規取得可能 者数	新規取得者数	新規取得可能 者数
合計	2, 839	19, 530	113	16, 704	2, 726	2,826

(3) その他の取り組んでいる事項(平成21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託児施設の運営等、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。また、人事院作成マニュアルの職員への配布や人事院主催の各種研修に職員を参加させるなどの取組も行っている。

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
	管理者への男女共同参画にかかる意識啓発のための科	財務省
	目等の導入	
	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
セクシュアル・ハラ	セクシュアル・ハラスメント相談員に女性を配置	内閣官房、内閣府、宮
スメント対策		内庁、公正取引委員
		会、警察庁、金融庁、
		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、人事院、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、消費者庁、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	内閣府、公正取引委員
	係のカリキュラムを組み入れる	会、宮内庁、金融庁、
		総務省、財務省、厚生
		労働省、農林水産省、
		経済産業省、国土交通
		省、防衛省、人事院、
		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	内閣府、金融庁、総務
	対応するための研修を実施	省、文部科学省、厚生
		労働省、国土交通省、
		会計検査院
	セクシュアル・ハラスメント監督者に対し、研修を実施	農林水産省

		T.,
	セクシュアル・ハラスメント相談員、監督者に対する教	法務省、財務省、国土
	育を実施	交通省、防衛省
託児施設の運営	託児施設「かすみがせき保育室」を運営	文部科学省
	本省内において託児施設「かすみがせき保育園」を運営	国土交通省
	庁内託児施設の運営及び整備	防衛省
テレワークの導入等	子育て中の職員を対象としたテレワークの試行又はそ	公正取引委員会、金融
	の検討、導入	庁、総務省、財務省、
		文部科学省、厚生労働
		省、国土交通省、環境
		省、会計検査院
その他	保育施設や子育てに関する情報及びシッターサービス	外務省、財務省
	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	
	子育てに関する情報、広報誌等職場に関する情報等につ	外務省、財務省
	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	
	子育てと仕事の両立支援について職員への周知や意識	財務省
	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	
	育児休業中の職員への情報提供及び職務復帰後に行う	法務省、財務省
	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0JTを実施	
	育児休業からの円滑な職場復帰に向けて、休業中の情報	国土交通省
	提供、育児休業中のコミュニケーション、職場復帰講習	
	など、職場全体で育児休業前から職務復帰までを支援し	
	ていくプログラムの作成・実施	
	共済組合のアウトソーシングによる、育児関連サービス	防衛省、経済産業省
	の充実及び利用促進	
	省内職員・学生を対象とした、女性の働きやすい環境作	経済産業省
	りに向けたパンフレットを作成し、HPへの掲載や配布	
	を実施	
	女性職員の活躍の場を拡大するための勤務環境の整備	国土交通省
	の推進(課室の模様替え、宿舎の整備、女性休憩室の設	
	置等)	
L		

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	担当府省	
ア 女性国家公務	員の採用・	登用等の促	足進				
○女性国家公務員	の採用・登	と用等の促進	生				
・「2020年までに、	指導的地位	立に女性が	占める割合	が、少なくとも	30 全府省、	【人事院】	
%程度になるよ							
公務員の採用・							
推進本部決定等			务員の採用、	、登用、職域拡	大		
及び能力開発を		_ 0	BIF. Droff		W. A + 10		
・各府省において	• – .						
進本部決定並び							
用の拡大に関す							
計画」の見直し・平成22年度頃ま							
の目安として、							
法律、経済)に		•			.		
試験については		, , , , , ,		, , , - ,-			
つ、試験毎の女							
の割合を高める			1 0 1/10 0				
・女性国家公務員			と図るため、	、計画的に女性	職		
員の育成に努め	るとともに	、従来女性	生職員が就り	いていなかった	官全府省		
職に女性職員を	登用する等	京、女性職員	員の職域の打	拡大に努める。			
・前述の平成16年	の男女共同	参画推進2	k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	おける取組	伏況等に関して	、 総務省		
定期的に調査し	公表するな	こどのフォロ	ューアップ	を行う。			
・女性の国家公務	員の採用・	登用の一層	層の拡大を[図る上で必要な	制		
度面及び運用面					_	【人事院】	
要に応じたゴー				式の法制化)に	7		
いて検討を行い				V			
・人事院において	、メンター	- (先輩の期	カ言者)の独	導入に関する検 [*]		r.L. T	
を行う。	*************************************	- バルカエ=	5-11-12-12-12-12-12-12-12-12-12-12-12-12-		【人事	院】	
○仕事と育児・介				男女生	<u>.</u>		
・常勤の国家公務	貝に育児・	17護のため	ソツ短時间	勤務制度を導入		【八事ሎ】	
┃ る。 ┃・職業生活と家庭	出済を高さ	rナス Lでご	/ 西不可尔	である業数館妻	1	【人事院】	
を進め超過勤務				てのる未物間系	全府省		
• 育児休業、介護			_ 0	要員の確保に努			
るとともに、各							
に、育児休業に							
				ハ男性職員の取			
率の向上を図る			, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,				
・国家公務員のテ	, , , -		て、関係省別	宁連絡会議等 に	お		
いてテレワーク	に資する制	度等の環境	意整備につい	ハて検討する。	全府省		

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 1 6 年 4 月 2 8 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、男女で偏りがな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、男女で偏りがな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」を定期的に開催する。
- (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生じた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。