

平成23年10月21日

人 事 院
総 務 省

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

国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に資するため、「第3次男女共同参画基本計画」（平成22年12月17日閣議決定）及び「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」（平成23年1月14日人企一14事務総長通知）等に基づき実施した、女性国家公務員の採用・登用、各府省等におけ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 実施結果

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】 第3次男女共同参画基本計画（抜粋）

【参考資料2】 女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針

(連絡先)

人事院人材局企画課

企画課長 福田 紀夫

参事官 井上 勉

主任人事交流企画官 安田 英司

電話 (03)3581-5311 (内線 2312)

(03)3581-7722 (直通)

総務省人事・恩給局

参事官（任用担当） 田尻 信行

参事官補佐 塩島 秀孝

電話 (03)5253-5111 (内線 5219)

(03)5253-5219 (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 女性国家公務員の採用・登用の状況等

(1) 女性国家公務員の採用状況（平成23年度）【資料1】

- ・国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合は26.6%（前年度から0.5ポイント増）
- ・I種試験の事務系の区分試験の採用者に占める女性の割合は26.2%（前年度から0.5ポイント増）

	平成23年度			平成22年度			女性採用割合の増減 ▲はマイナス (ポイント)
	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 (%)	
I種等	509	122	24.0	621	125	20.1	3.9
うち事務系区分	263	69	26.2	315	81	25.7	0.5
II種等	1,879	519	27.6	2,241	644	28.7	▲1.1
III種等	1,927	545	28.3	2,386	611	25.6	2.7
国税専門官・労働基準監督官	786	173	22.0	1,001	254	25.4	▲3.4
合計	5,101	1,359	26.6	6,249	1,634	26.1	0.5

(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）（平成22年1月現在）【資料2】

- ・本省課室長相当職以上に占める女性の割合は2.4%（前年から0.2ポイント増）
- ・国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合は4.8%（前年から0.3ポイント減）
- ・指定職相当に占める女性の割合は2.0%（前年から0.3ポイント増）

	総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)	うち国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上								
				総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)	うち本省課室長相当職以上					
							総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)	うち指定職相当		
										総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)
平成22年1月	169,730	28,828	17.0	46,660	2,259	4.8	9,250	224	2.4	967	19	2.0
平成21年1月	182,840	31,661	17.3	49,034	2,522	5.1	9,273	207	2.2	954	16	1.7

(注) 職員総数及びうち女性職員数の減少は、主に平成21年12月をもって社会保険庁が廃止されたことによるもの。

(3) 国家公務員の育児休業の取得状況（平成21年度）【資料3】

- ・新たに育児休業を取得した男性職員は131人、取得率0.9%（前年度から0.2ポイント増）
- ・新たに育児休業を取得した女性職員は2,589人、取得率98.2%（前年度から0.3ポイント増）

	男性職員			女性職員		
	新規取得者数(A) (人)	当該年度中に新たに 育児休業が 取得可能となった 職員数(B) (人)	取得率 A/B (%)	新規取得者数(A) (人)	当該年度中に新たに 育児休業が 取得可能となった 職員数(B) (人)	取得率 A/B (%)
平成21年度	131	15,192	0.9	2,589	2,637	98.2
平成20年度	111	15,126	0.7	2,852	2,912	97.9

2 女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する各府省等の取組（平成22年度）【資料4】

女性国家公務員の採用・登用の拡大、女性職員、男性職員共に働きやすい勤務環境の整備等に関して、人事院における取組のほか、各府省等で個別に行った主な取組事項は、以下のとおりである。

(1) 女性国家公務員の採用の拡大に向けた取組

- ・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（17府省等）
- ・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（17府省等）
- ・女性のみを対象とした業務説明会等の実施（9府省等）

(2) 女性国家公務員の登用の拡大に向けた取組

- ・多様な職務経験の付与（19府省等）
- ・男女の偏りが無い人事配置（18府省等）
- ・女性が就いたことのない又は就いたことのないポスト・管理職ポストへの女性職員の配置（17府省等）
- ・研修参加機会の確保（17府省等）
- ・メンター制度の導入・実施等（10府省等）

(3) 勤務環境の整備等に関する取組

ア 育児休業、介護休暇等の取得促進に関する取組

- ・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（全府省等）
- ・男性職員の育児休業の取得促進（20府省等）
- ・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（19府省等）

イ 超過勤務の縮減に関する取組

- ・定時退庁日にメール・放送等で注意喚起（全府省等）
- ・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（18府省等）
- ・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）
- ・早出遅出勤務等の勤務時間に関する制度の整備等（17府省等）

ウ その他の取組

- ・セクシュアル・ハラスメント相談員に女性を配置（18府省等）
- ・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入れ（18府省等）

女性国家公務員の採用状況

(上段：平成23年度 下段：平成22年度)

	I種等						II種等			III種等			国税専門官・労働基準監督官			合計		
	総数			うち事務系区分 (行政・法律・経済)			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 (%)	総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)												
内閣官房	6	1	16.7	5	2	40.0	6	1	16.7	5	2	40.0	6	1	16.7	5	2	40.0
内閣法制局	1	0	0.0	2	2	100.0	1	0	0.0	2	2	100.0	1	0	0.0	2	2	100.0
内閣府	10	3	30.0	10	3	30.0	14	5	35.7	16	7	43.8	40	15	37.5	47	17	36.2
宮内庁	2	1	50.0	2	0	0.0	8	2	25.0	5	1	20.0	10	3	30.0	7	1	14.3
公正取引委員会	4	0	0.0	4	0	0.0	24	4	16.7	6	1	16.7	34	5	14.7	39	9	23.1
国家公安委員会 (警察庁)	25	8	32.0	17	5	29.4	70	11	15.7	35	9	25.7	130	28	21.5	206	33	16.0
金融庁	12	2	16.7	10	2	20.0	18	9	50.0	4	1	25.0	30	11	36.7	29	8	27.6
消費者庁	4	1	25.0	4	1	25.0	22	5	22.7	11	3	27.3	34	9	26.5	39	9	23.1
総務省	38	7	18.4	31	7	22.6	68	22	32.4	8	4	50.0	106	29	27.4	174	57	32.8
法務省	26	12	46.2	11	2	18.2	586	153	26.1	648	194	29.9	1,260	359	28.5	1,436	373	26.0
外務省	22	5	22.7	22	5	22.7	36	11	30.6	36	23	63.9	94	39	41.5	103	40	38.8
財務省	37	8	21.6	33	7	21.2	159	46	28.9	381	136	35.7	742	161	21.7	1,319	351	26.6
文部科学省	29	8	27.6	15	5	33.3	28	13	46.4	33	9	27.3	57	21	36.8	66	23	34.8
厚生労働省	36	11	30.6	25	8	32.0	282	85	30.1	28	7	25.0	44	12	27.3	390	115	29.5
農林水産省	56	18	32.1	13	4	30.8	59	18	30.5	18	3	16.7	133	39	29.3	252	57	22.6
経済産業省	75	15	20.0	24	6	25.0	65	28	43.1	9	4	44.4	149	47	31.5	215	65	30.2
国土交通省	83	9	10.8	24	4	16.7	292	45	15.4	566	92	16.3	941	146	15.5	1,089	179	16.4
環境省	18	7	38.9	6	3	50.0	11	4	36.4	4	1	25.0	33	12	36.4	42	17	40.5
防衛省	31	5	16.1	11	4	36.4	121	49	40.5	169	63	37.3	321	117	36.4	296	88	29.7
人事院	4	2	50.0	4	2	50.0	9	4	44.4	10	3	30.0	13	6	46.2	16	6	37.5
会計検査院	3	2	66.7	3	2	66.7	28	10	35.7	3	3	100.0	34	15	44.1	36	16	44.4
合計	509	122	24.0	263	69	26.2	1,879	519	27.6	1,927	545	28.3	786	173	22.0	5,101	1,359	26.6
	621	125	20.1	315	81	25.7	2,241	644	28.7	2,386	611	25.6	1,001	254	25.4	6,249	1,634	26.1

(注) 1 特定独立行政法人職員、検察官は含まない。

2 「I種等」とは、国家公務員採用I種試験及び防衛省職員採用I種試験をいう。

3 「II種等」とは、国家公務員採用II種試験、法務教官採用試験、外務省専門職員採用試験、航空管制官採用試験及び防衛省職員採用II種試験をいう。

4 「III種等」とは、国家公務員採用III種試験、皇宮護衛官採用試験、刑務官採用試験、入国警備官採用試験、航空保安中学校学生採用試験、海上保安中学校学生採用試験、海上保安学校学生採用試験（特別を含む）、気象中学校学生採用試験及び防衛省職員採用III種試験をいう。

5 「国税専門官・労働基準監督官」とは、国税専門官採用試験及び労働基準監督官採用試験をいう。

6 平成23年度の「I種等」及び「国税専門官・労働基準監督官」の採用者数は、平成23年4月1日から同月30日までに採用されたものの数。

7 平成23年度の「II種等」及び「III種等」の採用者数は、平成22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、平成23年4月30日までに採用（又は内定）されたものの数。

8 採用者数には、職員が他の試験に合格したことによる転任等を含む（国家公務員採用I種試験を除く）。

9 平成22年度の採用者数は、「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」（平成22年7月13日総務省、人事院）及び「女性の政策・方針決定参画状況調べ」（平成23年1月内閣府男女共同参画局）に基づき算出。

10 農林水産省が本表対象試験以外に行うI種・II種に準ずる試験を含めた同省全体としての女性採用割合については、資料4を参照。

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22年1月現在、下段：平成21年1月現在）

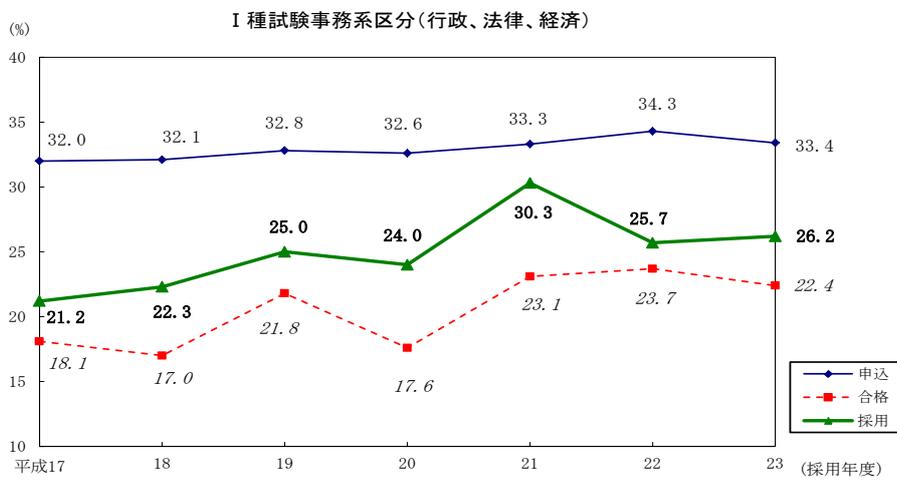
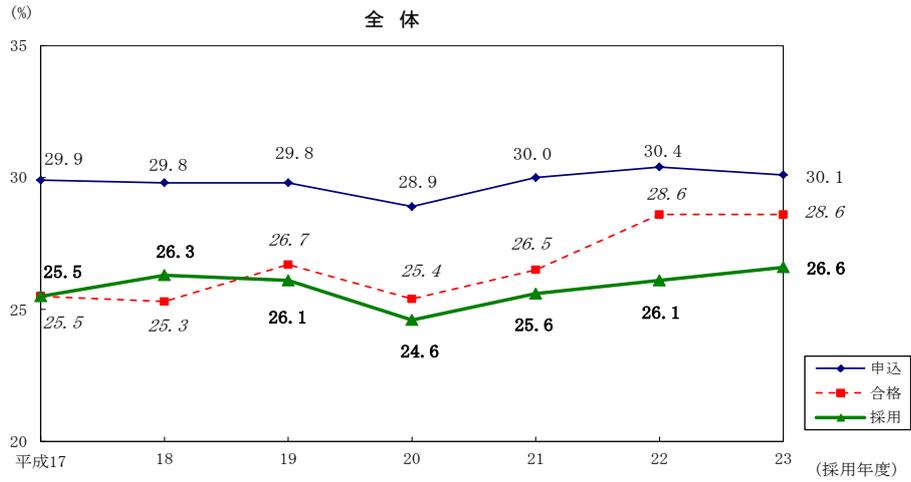
	総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)	うち国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上								
				総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)	うち本省課室長相当職以上					
							総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)	うち指定職相当		
										総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)
内閣官房	583	55	9.4	301	12	4.0	110	4	3.6	21	0	0.0
	567	46	8.1	294	9	3.1	110	4	3.6	22	0	0.0
内閣法制局	67	12	17.9	40	3	7.5	28	0	0.0	4	0	0.0
	66	14	21.2	39	3	7.7	29	0	0.0	5	0	0.0
内閣府	2,208	347	15.7	848	53	6.3	292	13	4.5	55	3	5.5
	2,283	364	15.9	855	51	6.0	308	16	5.2	57	3	5.3
宮内庁	711	88	12.4	136	4	2.9	46	1	2.2	8	0	0.0
	713	85	11.9	131	3	2.3	47	0	0.0	8	0	0.0
公正取引委員会	716	132	18.4	192	14	7.3	70	3	4.3	12	1	8.3
	722	129	17.9	203	8	3.9	69	3	4.3	12	1	8.3
国家公安委員会 (警察庁)	4,570	449	9.8	857	10	1.2	241	0	0.0	68	0	0.0
	4,564	454	9.9	846	7	0.8	241	0	0.0	67	0	0.0
金融庁	1,275	182	14.3	511	20	3.9	136	1	0.7	15	0	0.0
	1,290	174	13.5	512	15	2.9	135	1	0.7	14	0	0.0
消費者庁	181	45	24.9	73	6	8.2	24	1	4.2	4	0	0.0
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
総務省	5,173	879	17.0	1,841	48	2.6	580	3	0.5	67	1	1.5
	4,956	829	16.7	1,763	35	2.0	575	3	0.5	67	1	1.5
法務省	15,397	3,996	26.0	3,317	225	6.8	424	18	4.2	30	1	3.3
	15,517	3,894	25.1	3,368	214	6.4	420	18	4.3	29	1	3.4
外務省	5,379	1,326	24.7	2,402	217	9.0	747	34	4.6	62	0	0.0
	5,275	1,247	23.6	2,371	215	9.1	741	34	4.6	65	0	0.0
財務省	16,074	2,940	18.3	4,863	178	3.7	908	9	1.0	86	0	0.0
	15,531	2,666	17.2	4,829	170	3.5	894	8	0.9	79	0	0.0
文部科学省	2,035	378	18.6	857	71	8.3	368	19	5.2	35	2	5.7
	2,033	348	17.1	846	67	7.9	370	16	4.3	32	1	3.1
厚生労働省	28,351	6,454	22.8	6,846	650	9.5	817	58	7.1	103	7	6.8
	40,661	9,807	24.1	9,443	990	10.5	906	51	5.6	99	4	4.0
農林水産省	18,619	2,312	12.4	5,214	179	3.4	760	9	1.2	60	1	1.7
	19,828	2,400	12.1	5,339	180	3.4	770	9	1.2	60	1	1.7
経済産業省	6,244	1,271	20.4	2,786	255	9.2	651	11	1.7	71	0	0.0
	6,257	1,256	20.1	2,784	256	9.2	653	6	0.9	71	0	0.0
国土交通省	44,585	4,018	9.0	11,046	171	1.5	2,053	23	1.1	155	2	1.3
	44,961	4,021	8.9	10,855	179	1.6	2,013	25	1.2	156	2	1.3
環境省	1,164	175	15.0	439	26	5.9	148	7	4.7	16	0	0.0
	1,150	162	14.1	445	23	5.2	139	6	4.3	17	1	5.9
防衛省	14,538	3,369	23.2	3,187	46	1.4	556	4	0.7	54	0	0.0
	14,612	3,382	23.1	3,191	35	1.1	559	2	0.4	54	0	0.0
人事院	636	160	25.2	336	54	16.1	102	6	5.9	20	1	5.0
	632	152	24.1	335	49	14.6	106	5	4.7	20	1	5.0
会計検査院	1,224	240	19.6	568	17	3.0	189	0	0.0	21	0	0.0
	1,222	231	18.9	585	13	2.2	188	0	0.0	20	0	0.0
合計	169,730	28,828	17.0	46,660	2,259	4.8	9,250	224	2.4	967	19	2.0
	182,840	31,661	17.3	49,034	2,522	5.1	9,273	207	2.2	954	16	1.7

（参考）本省係長相当職以上の登用状況

	総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)
平成22年1月	134,252	17,566	13.1
平成21年1月	142,701	19,178	13.4

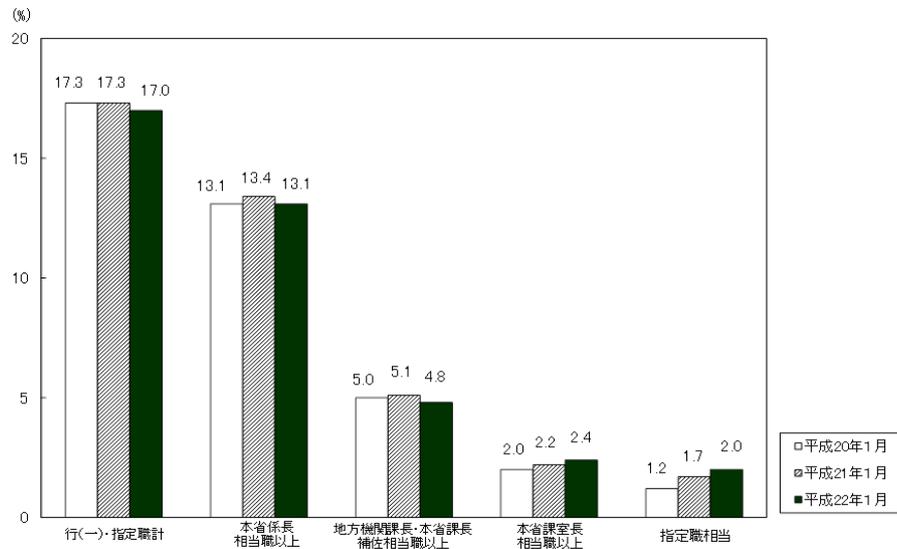
- (注) 1 防衛省については当該年1月31日現在、その他の府省等については当該年1月15日現在の状況。
 2 一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号。以下「一般職給与法」という。）の行政職俸給表（一）及び指定職俸給表適用者の状況。なお、防衛省については、一般職給与法の行政職俸給表（一）及び指定職俸給表に定める額に相当する俸給を支給されている職員が対象。
 3 国と民間企業との間の人事交流に関する法律（平成11年法律第224号）に基づく交流派遣職員を除く。
 4 「国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上」とは、一般職給与法の行政職俸給表（一）5級相当職以上の職員をいう。
 5 「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。
 6 「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。
 7 「本省係長相当職以上」とは、一般職給与法の行政職俸給表（一）3級相当職以上の職員をいう。
 8 職員総数及びうち女性職員数の減少は、主に平成21年12月をもって社会保険庁が廃止されたことによるもの。

【資料1補足】 国家公務員採用試験の申込者・合格者・採用者に占める女性の割合の推移



(注)「申込」、「合格」、平成21年度以前における「採用」は、人事院年次報告書及び防衛省調べに基づき算出した割合。

【資料2補足】 女性国家公務員の登用状況(女性の割合)の推移 (行政職俸給表(一)及び指定職俸給表適用者)



(注)平成21年1月から平成22年1月の女性の割合の減少は、主に平成21年12月をもって社会保険庁が廃止されたことによるものと考えられる。

国家公務員の育児休業の取得状況

(上段:平成21年度、下段:平成20年度)

府省名	全職員		男性職員		女性職員	
	新規取得者数 (人)	当該年度中に 新たに育児休業が 取得可能となった 職員数 (人)	新規取得者数 (人)	当該年度中に 新たに育児休業が 取得可能となった 職員数 (人)	新規取得者数 (人)	当該年度中に 新たに育児休業が 取得可能となった 職員数 (人)
内閣官房	2 0	18 6	2 0	18 6	0 0	0 0
内閣法制局	0 0	2 5	0 0	2 5	0 0	0 0
内閣府	20 22	58 88	3 3	40 69	17 19	18 19
宮内庁	4 4	30 28	0 0	25 25	4 4	5 3
公正取引委員会	10 7	34 33	0 1	24 27	10 6	10 6
国家公安委員会 (警察庁)	22 23	197 220	1 2	172 198	21 21	25 22
金融庁	10 3	72 73	1 0	62 70	9 3	10 3
消費者庁	1 —	9 —	1 —	9 —	0 —	0 —
総務省	26 27	144 115	2 0	120 89	24 27	24 26
法務省	344 307	1,824 1,744	19 13	1,488 1,443	325 294	336 301
外務省	48 51	238 222	4 7	190 181	44 44	48 41
財務省	608 583	2,312 2,335	29 24	1,738 1,787	579 559	574 548
文部科学省	17 19	97 82	3 1	83 65	14 18	14 17
厚生労働省	300 603	857 1,562	17 19	556 962	283 584	301 600
農林水産省	104 125	460 530	8 11	362 416	96 114	98 114
経済産業省	77 67	301 247	3 5	226 185	74 62	75 62
国土交通省	268 277	1,932 2,019	21 18	1,693 1,760	247 259	239 259
環境省	6 5	35 37	0 0	29 32	6 5	6 5
防衛省	843 825	9,163 8,645	14 5	8,316 7,771	829 820	847 874
人事院	6 5	14 15	1 1	9 11	5 4	5 4
会計検査院	4 10	32 32	2 1	30 24	2 9	2 8
合計	2,720 2,963	17,829 18,038	131 (0.9%) 111 (0.7%)	15,192 15,126	2,589 (98.2%) 2,852 (97.9%)	2,637 2,912

(注) 1 防衛省以外の各府省等については、「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22年9月30日人事院)より算出。

2 「新規取得者数」とは、当該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21年度については平成18～20年度、平成20年度については平成17～19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 「当該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、当該年度中に子が出生したものの数、女性職員については、当該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21年度については平成21年2月3日から平成22年2月2日まで、平成20年度については平成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。

4 合計欄の()は、取得率(新規取得者数/当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数)を示す。

5 平成21年度の数値には、平成21年12月をもって廃止された社会保険庁の職員及び平成22年4月に法人化された国立高度専門医療センターの職員を含まない。

女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する各府省等の取組（平成22年度）

（1）女性国家公務員の採用の拡大に向けた取組

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
	採用予定者の試験区分における当該採用年度の合格者に占める女性の割合以上	厚生労働省
	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、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、総務省、法務省、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

	募集ポスター及び採用パンフレットを女子大学等に配布、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、防衛省
	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	公正取引委員会、法務省、財務省、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22年度は総合大学に加え、女子大学へも要請	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、財務省
	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、厚生労働省、農林水産省、環境省、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作りに向けたパンフレットを作成し、ホームページへの掲載や配布を実施	経済産業省
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	内閣官房、内閣法制局、内閣府、公正取引委員会、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、会計検査院
	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、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、経済産業省、国土交通省、環境省、防衛省

業務説明会等	女性職員の採用状況、勤務状況等について説明	内閣官房、内閣府、公正取引委員会、警察庁、総務省、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
	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	農林水産省、経済産業省
	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、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
	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	内閣官房、内閣府、宮内庁、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
	女子学生には女性職員との面談の機会を付与	内閣官房、内閣府、公正取引委員会、農林水産省、経済産業省、国土交通省、防衛省
	男女共同参画に関する省としての取組や仕事と育児の両立を支援する制度等をまとめた資料を配布	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にとらわれない採用の促進	内閣府、公正取引委員会、警察庁、金融庁、消費者庁、農林水産省、厚生労働省、国土交通省、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	内閣官房、内閣法制局、内閣府、公正取引委員会、警察庁、金融庁、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
	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	金融庁
	資料1（女性国家公務員の採用状況）に関し、農林水産省は別途、I種に準ずる試験（獣医職）、II種に準ずる試験（畜産職等）を実施しており、これらを含めた農林水産省全体としての女性の採用割合は、国家公務員採用I種試験35.7%、国家公務員採用II種試験32.4%、I種・II種・III種合計で31.4%。	農林水産省

【女性のみを対象とした業務説明会等の実施】

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】 ・本府省等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	9回	北海道、宮城県、埼玉県、愛知県、大阪府、岡山県、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
警察庁	I種	3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	5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	【女性のためのセミナー】 ・女性職員による講演及び座談会
財務省 国税庁	国税専門官	4回	東京都、京都府(大学)	【職場説明会】 ・女子大学等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並びに質疑応答
	III種 (税務)	1回		
厚生労働省	II種	6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	2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、 特許庁	I、II、 III種	4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
防衛省	I種	2回	東京都 (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質疑応答(体験談等)
	防衛省 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

【女性向けに何らかの配慮を行っている業務説明会等の実施】

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	208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(女性向け募集パンフレットの配布、相談コーナーへの女性職員の配置) ※ 上記のほか、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・配布、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	2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	18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）
	Ⅱ、Ⅲ種	9回		
公正取引委員会	Ⅰ種	1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）
	Ⅱ種	5回		
	Ⅲ種	3回		
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	45回	本庁 京都府他 （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） ・若手職員との懇談（女性内定者又は女性若手職員を極力配置）
	Ⅱ種	45回	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）
総務省	Ⅰ種	40回	本省 大学等	・業務概要説明後、質疑応答（女性職員を極力配置）
	Ⅱ種	16回	本省 東京都他 （大学等）	
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	21回	本省 本庁 国税局 全国各地 (大学等)	<ul style="list-style-type: none"> ・課長級職員からの業務説明等（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） ・女子学生に対し、「公務の魅力」を積極的にPR
	II種	1回	本省	<ul style="list-style-type: none"> ・係長級職員による業務説明（女性職員を配置） ・若手職員との座談会（女性職員を配置）
国税庁	国税専門官	82回	国税局 税務署 全国各地 (大学、専門学校等)	<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及び育児休業制度を説明 ・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)	39回	国税局 全国各地 (大学、専門学校等)	<ul style="list-style-type: none"> ・高校就職担当教諭向けの説明会の実施 ・女性職員や採用担当者から、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及び育児休業制度の説明並びに質疑応答
文部科学省	I、II種	26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	11回		<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）

厚生労働省	I種	35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	81回	本省 地方厚生局 都道府県 労働局 各大学等	・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	63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	45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、 特許庁	I、II、 III種	複数回	本省 地方 大学等	・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
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いただ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	7回	本省 大学 地方	・補佐級・係長級職員（女性）による講義形式の講演、質疑応答
	II種	13回		・女性職員を説明者として、諸制度、職場環境等について説明
	III種	3回		・女性職員を説明者として、諸制度、職場環境等について説明

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、II種	16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	40回	本省 地方 大学等 (全国各地)	・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に男女共同参画推進企画室の職員等を配置し、男女共同参画に関する省としての取り組みや仕事と育児の両立を支援する制度等を紹介)
	防衛省 III種	9回	専修学校 (全国各地)	・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)
人事院	I、II種	6回	本院 大学	・業務説明、質疑応答、体験談 (女性職員を配置)
	II種	8回		・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	I、II種	16回	本院 大学等	・ビデオ上映、人事担当者等による業務説明及び質疑応答 (女性職員を極力配置)
	II種	22回		・小グループに分かれて係長級職員による体験談及び質疑応答 (女性職員を極力配置)

(2) 女性国家公務員の登用の拡大に向けた取組

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
	係長級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、内閣府、宮内庁、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、防衛省、人事院
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、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	内閣官房、内閣府、宮内庁、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
	多様な職務経験の付与	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、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

	男女の偏りが無い人事配置	内閣官房、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を確保	公正取引委員会、文部科学省、経済産業省、環境省
	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、環境省
	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	内閣府、公正取引委員会、経済産業省、環境省、防衛省、会計検査院
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、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、環境省、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	法務省、財務省、経済産業省、国土交通省、防衛省、人事院、会計検査院
	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

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）	内閣官房、内閣法制局、内閣府、宮内庁、警察庁、総務省、法務省、財務省、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、金融庁、法務省、財務省、文部科学省、農林水産省、環境省、防衛省、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）について積極的に対応	内閣官房、会計検査院
	公安職俸給表（一）が適用されている係長相当職、課長補佐相当職及び課室長相当職への女性の登用	警察庁
	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

(3) 勤務環境の整備等に関する取組

ア 育児休業、介護休暇等の取得促進に関する取組

取組項目	概要	取組府省等
育児休業等両立支援のための制度の利用の促進等	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	内閣官房、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、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、育児休業を始めとする各種制度等の周知	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、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、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、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	財務省、農林水産省、環境省、人事院
	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	内閣府、金融庁、総務省、法務省、財務省、国土交通省、防衛省、会計検査院
	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	内閣法制局、公正取引委員会、総務省、財務省、会計検査院
	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	法務省、財務省

	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
	「職場の子育て応援プログラム」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
	男性職員の育児短時間勤務及び育児時間の取得促進	法務省
	男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得促進	農林水産省
	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
	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
	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	法務省、厚生労働省、人事院
	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	財務省、環境省、人事院
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	財務省、経済産業省、国土交通省、防衛省、人事院
	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）	公正取引委員会、外務省、財務省、経済産業省、環境省、人事院、会計検査院
	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	法務省

イ 超過勤務の縮減に関する取組

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する率先垂範の呼びかけ	公正取引委員会、警察庁、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び意識改革の一層の積極的な取組を実施	総務省、法務省、財務省、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の呼びかけを実施	金融庁、法務省、財務省、厚生労働省、国土交通省、防衛省
	超過勤務縮減のための業務改善及び意識改革について、各課室の実情、特性を踏まえ設定した超過勤務縮減策のフォローアップ調査を実施	金融庁
	局長等幹部会議において、超過勤務縮減についての呼びかけを実施	会計検査院
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、内閣府、公正取引委員会、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
	定時退庁日にメール・放送等で注意喚起	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

	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	内閣官房、内閣法制局、公正取引委員会、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、管理職員の超過勤務に対する意識改革	内閣官房、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
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、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
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、内閣府、公正取引委員会、警察庁、環境省、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設定	金融庁、消費者庁、総務省、法務省、財務省、厚生労働省、人事院
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	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、超過勤務の具体的な縮減方策を提示	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	内閣官房、内閣法制局、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、金融庁、財務省、厚生労働省、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	会計検査院
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、法務省
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

ウ その他の取組

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、防衛省
	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
	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	内閣官房、内閣府、宮内庁、公正取引委員会、警察庁、金融庁、消費者庁、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、外務省
	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入れ	内閣府、宮内庁、公正取引委員会、警察庁、金融庁、消費者庁、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
	セクシュアル・ハラスメントに関する講演会の実施	文部科学省、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、金融庁、総務省、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
	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	法務省、財務省、国土交通省、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
託児施設の運営	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の検討、導入	内閣官房、公正取引委員会、金融庁、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	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
	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
	育児休業からの円滑な職場復帰に向けて、休業中の情報提供、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	国土交通省
	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、経済産業省
	省内職員・学生を対象とした、女性の働きやすい環境作りに向けたパンフレットを作成し、ホームページへの掲載や配布を実施	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（女性休憩室の設置等）	経済産業省、国土交通省

第 3 次男女共同参画基本計画（抜粋）

平成 22 年 12 月 17 日
閣 議 決 定

第 2 部 施策の基本的方向と具体的施策

第 1 分野 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

<成果目標>

項目	現状	成果目標 (期限)
国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合	26.1% (平成 22 年度)	30%程度 (平成 27 年度末)
国家公務員採用 I 種試験の事務系の区分試験の採用者に占める女性の割合	25.7% (平成 22 年度)	30%程度
国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合	5.1% (平成 20 年度) ※平成 21 年 1 月現在	10%程度 (平成 27 年度末)
国の本省課室長相当職以上に占める女性の割合	2.2% (平成 20 年度) ※平成 21 年 1 月現在	5%程度 (平成 27 年度末)
国の指定職相当に占める女性の割合	1.7% (平成 20 年度) ※平成 21 年 1 月現在	3%程度 (平成 27 年度末)
国家公務員の男性の育児休業取得率	0.7% (平成 20 年度)	13% (平成 32 年)

施策の基本的方向

男女共同参画社会の実現に向けて、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大は極めて重要であり、「2020 年 30%」の目標の達成までに残された時間は少ない。このため、平成 27 年（2015 年）までの政府全体の間目標を設定することも必要である。平成 32 年（2020 年）までの目標の達成に向けて、多様な積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の検討・実施、固定的性別役割分担意識の解消、ロールモデルの提示や教育等による女性自身の意識や行動の改革、仕事と生活の調和の推進など、政府全体であらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するための措置を講じる。

特に、女性国家公務員の採用及び管理職への登用については、国家公務員法に定める平等取扱と成績主義の原則に基づきながら、国が率先して政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する観点から、政府は、人事院の策定する指針を踏まえて、目標の達成に向けて積極的に取り組む。

また、政治分野や経済分野に関しても、実効性のある積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進について理解を求めつつ、積極的な取組を促すなど働きかけを行う。

(3) 行政分野における女性の参画の拡大

具体的施策	担当府省
ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大 ①女性国家公務員の採用・登用の促進 ・国家公務員試験からの採用者に占める女性の割合について、試験の種類や区分ごとの女性の採用に係る状況等も考慮しつつ、平成 27 年（2015 年）度末までに、政府全体として 30%程度とすることを目標とする。なお、新たな試験制度が導入されるまでは、これに加えて、国家公務員採用 I 種試験の事務系の区分試験の採用者に占める女	全府省

<p>性の割合を政府全体で30%程度とすることも併せて目標とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「2020年30%」の目標の達成に向けた政府全体の間目標として、平成27年（2015年）度末までに、国の本省課室長相当職以上に占める女性の割合について政府全体として5%程度とすることを目指すことを基本とし、さらに、国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合について政府全体として10%程度、国の指定職相当に占める女性の割合について政府全体として3%程度とするよう努め、女性職員の登用を積極的に進める。その際、各府省において、女性職員の人数、割合等の現状やこれまでの採用及び人材育成の取組の進捗等を考慮して、できる限りそれぞれの割合が高まるよう取り組む。 	<p>全府省</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・国家公務員の成績主義の原則を前提としつつ、従来の人事慣行を見直し、女性職員の職域拡大を図るなど職務経験を通じた積極的なキャリア形成を支援するとともに、中途採用、人事交流等を通じて女性の管理職への登用を強力に推進する。 	<p>全府省、 【人事院】</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・各府省において、人事院が策定する女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針や政府全体の目標等を踏まえて、「女性職員の採用・登用拡大計画」の見直しを図り、総合的かつ計画的に取組を推進する。各府省で定める「女性職員の採用・登用拡大計画」においては、女性国家公務員の採用及び管理職への登用について具体的な中間目標を設定し、目標達成のための工程表を作成する。中間目標の設定に当たっては、例えば、府省全体及び部局等の適切な区分ごとに設定したり、役職段階別（本省課室長相当職以上、地方機関課長・本省課長補佐相当職以上、係長級以上）に設定したりするなど実効性のあるものとする。 	<p>全府省</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・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ついて、定期的に調査し、その結果を公表するなどのフォローアップを行う。 	<p>総務省</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・国家公務員制度改革において、男女共同参画社会の形成に資する観点から女性の採用及び管理職への登用が進むよう積極的に取り組むとともに、必要に応じて新たな目標を設定する。 	<p>全府省、 【人事院】</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・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・改善事項について検討する。 	<p>全府省、 【人事院】</p>
<p>②研修の機会の充実及び女性のロールモデルの発掘等</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・女性職員に対する研修の機会の充実を図るとともに、様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルを発掘し、活躍事例を提供するほか、女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンター制度の導入を促進する。 	<p>全府省、 【人事院】</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・管理職を含めた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。 	<p>全府省、 【人事院】</p>
<p>③仕事と生活の調和の推進</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と生活の調和憲章・行動指針に基づき、仕事と生活の調和に積極的に取り組む。 ・育児休業について、「新成長戦略」（平成22年6月18日閣議決定）における「2020年までの目標」を踏まえて、各府省において男性職員の育児休業取得促進を率先して実施し、平成32年（2020年）までに、政府全体として13%となることを目指す。 	<p>全府省 全府省</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間を短縮することができる育児短時間勤務・育児時間や始業時刻を弾力的に変更できる早出・遅出勤務の活用促進といった柔軟な働き方を推進するなど、男性職員、女性職員ともに育児休業以外の仕事と育児・介護の両立支援制度についても広く活用促進に努める。 	<p>全府省</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業、介護休暇等の取得促進を図るため、代替要員の確保に努めるとともに、育児休業、介護休暇等の取得を想定した人事配置など仕事と生活の調和を実現しやすい環境整備を推進する。 	<p>全府省</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・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って超過勤務の更なる縮減に取り組む。 	<p>全府省</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と生活の調和を図る観点から、テレワーク（情報通信技術を活用した場所と時間にとらわれない柔軟な働き方）の導入に努める。 	<p>全府省</p>

女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針

平成23年1月14日
人企一14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、男女を問わずその能力を最大限活用することにつながり、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、全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、人事院は、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平成13年に初めて「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」を策定した。この10年で女性の採用については一定の拡大は図られたが、採用拡大に比べ登用拡大が進んでいないことに留意し、取組を強化していく必要があり、今般、男女共同参画基本計画が見直されたことを契機に、「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」（以下「指針」という。）を策定するものである。

(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、仕事と生活の調和のための必要な支援策等の施策の推進に努めるとともに、各府省の実施状況の把握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、性別にかかわらず、職員の能力、実績に基づいて任用し、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27年度（2015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」（以下「計画」という。）を策定するとともに、職員への周知に努める。計画は、女性職員の採用・登用状況を把握し、現状分析を行い、採用拡大に比べて登用拡大については一層の努力が必要であることを踏まえつつ、府省全体及び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) 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、採用試験の種類や区分ごと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（任期付採用者、民間企業からの交流採用者を含む。）においても、女性（中途退職した有為の者を含む。）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。

- (2) 各府省は、採用時の配置について、男女で偏りがないうように配慮するものとする。
- (3) 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、計画の内容や女性職員の活躍状況を示すなどして、各府省が女性の採用・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。

4 登用の拡大

- (1) 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、職務段階、部局等適切な区分を念頭に置いて目標設定を行うこととし、目標ごとに達成のための方法を検討する。特に、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。また、職員自身についても目的意識を持って積極的な行動をとることが望まれる。
- (2) 各府省は、意欲と能力のある女性職員の登用促進に向けて、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。また、これまでの登用基準や運用について、改めて登用を阻害する要因がないか見直しを図るとともに、転勤自体の必要性の見直し・縮減の可能性、キャリア・パスの多様化等についても検討を行う。
- (3) 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。特に、Ⅱ種・Ⅲ種等採用女性職員の登用推進に向けて、各府省の計画的育成者等を対象とした行政研修特別課程に女性職員を積極的に参加させるものとする。
- (4) 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。
- (5) 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、男女で偏りがないうように配慮するものとする。
- (6) 各府省は、女性職員に助言、指導するメンターの導入やキャリア相談に応じる相談担当者を置くなど、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を示し、メンター養成研修を実施するなど、必要な支援

を行うものとする。

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性別役割分担意識の改革を含めた意識啓発に努める。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、仕事と生活の調和のための必要な支援策等の推進に努める。
各府省は、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、広く活用促進に努める。
- (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、これら職員に対して知識・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並びに計画の点検・評価に実質的に関与する。その際、官房人事担当部局の担当者は、部局等の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、各府省人事担当課長からなる「女性職員の採用・登用拡大推進会議」を定期的開催する。
- (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。