

平成24年9月11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）、「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）等が定められています。

今般、これらに基づき女性国家公務員の採用・登用の状況、各府省等における取組状況等のフォローアップを実施しましたので、その結果を公表します。

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

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）

FAX (03)3581-6755

総務省人事・恩給局

参事官（任用担当） 松本 敦司

参事官補佐 塩島 秀孝

電話 (03)5253-5111（内線 5219）

(03)5253-5219（直通）

FAX (03)5253-5229

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24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25.8%（前年度から0.8ポイント減）
- ・ 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28.6%（前年度から2.4ポイント増）

	平成24年度			平成23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	579	141	24.4	509	122	24.0	0.4
うち事務系区分	294	84	28.6	263	69	26.2	2.4
II 種 等	1,903	491	25.8	1,879	519	27.6	▲1.8
III 種 等	1,922	532	27.7	1,927	545	28.3	▲0.6
国税専門官・労働基準監督官	820	185	22.6	786	173	22.0	0.6
合 計	5,224	1,349	25.8	5,101	1,359	26.6	▲0.8

(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23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2.5%（前年から0.1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4.9%（前年から0.1ポイント増）
- ・ 指定職相当に占める女性の割合は2.1%（前年から0.1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23年1月	168,146	28,963	17.2	46,685	2,298	4.9	9,345	235	2.5	943	20	2.1
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

(3) 国家公務員の育児休業の取得状況（平成22年度）【資料3】

- ・新たに育児休業を取得した男性職員は255人、取得率1.8%（前年度から0.9ポイント増）
- ・新たに育児休業を取得した女性職員は2,673人、取得率97.9%（前年度から0.3ポイント減）

	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22年度	255	14,174	1.8	2,673	2,731	97.9
平成21年度	131	15,192	0.9	2,589	2,637	98.2

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23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（全21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）
- ・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（19府省等）
- ・採用担当者、面接官等に女性職員を配置（18府省等）
- ・女性職員の採用状況、勤務状況等について説明（18府省等）
- ・女性のみを対象とした業務説明会等の実施（8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（19府省等）

- ・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（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（12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）
- ・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）
- ・男性職員の育児休業等の取得促進（14府省等）
- ・研修において育児休業等両立支援制度の周知と理解の促進（８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（19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（19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）

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（19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24年度 下段：平成23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 (%)
	(人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)	(人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)												
内閣官房	6	0	0.0	6	0	0.0	6	0	0.0	6	0	0.0	6	0	0.0	6	0	0.0
内閣法制局	2	1	50.0	2	1	50.0	2	1	50.0	2	1	50.0	2	1	50.0	2	1	50.0
内閣府	13	5	38.5	12	5	41.7	11	3	27.3	13	5	38.5	13	5	38.5	37	13	35.1
宮内庁	8	3	37.5	8	3	37.5	2	1	50.0	12	3	25.0	12	3	25.0	20	6	30.0
公正取引委員会	4	1	25.0	4	1	25.0	20	8	40.0	3	0	0.0	3	0	0.0	27	9	33.3
国家公安委員会 (警察庁)	24	5	20.8	16	2	12.5	80	7	8.8	40	14	35.0	40	14	35.0	144	26	18.1
金融庁	15	6	40.0	15	6	40.0	24	11	45.8	24	11	45.8	24	11	45.8	39	17	43.6
消費者庁	1	0	0.0	1	0	0.0	1	0	0.0	1	0	0.0	1	0	0.0	1	0	0.0
総務省	45	8	17.8	34	6	17.6	62	18	29.0	7	3	42.9	7	3	42.9	114	29	25.4
法務省	30	18	60.0	16	8	50.0	521	126	24.2	681	179	26.3	681	179	26.3	1,232	323	26.2
外務省	25	6	24.0	25	6	24.0	42	16	38.1	39	18	46.2	39	18	46.2	106	40	37.7
財務省	41	10	24.4	36	8	22.2	194	56	28.9	403	139	34.5	728	163	22.4	1,366	368	26.9
文部科学省	30	11	36.7	17	7	41.2	22	9	40.9	22	9	40.9	22	9	40.9	52	20	38.5
厚生労働省	43	12	27.9	27	9	33.3	222	68	30.6	6	2	33.3	92	22	23.9	363	104	28.7
農林水産省	68	20	29.4	17	4	23.5	102	28	27.5	39	9	23.1	39	9	23.1	209	57	27.3
経済産業省	73	13	17.8	24	4	16.7	81	25	30.9	8	4	50.0	8	4	50.0	162	42	25.9
国土交通省	104	13	12.5	25	8	32.0	319	46	14.4	570	118	20.7	570	118	20.7	993	177	17.8
環境省	19	5	26.3	5	2	40.0	19	4	21.1	5	2	40.0	5	2	40.0	43	11	25.6
防衛省	34	4	11.8	11	4	36.4	137	50	36.5	93	33	35.5	93	33	35.5	264	87	33.0
人事院	5	2	40.0	5	2	40.0	7	3	42.9	7	3	42.9	7	3	42.9	12	5	41.7
会計検査院	6	2	33.3	5	2	40.0	24	9	37.5	3	3	100.0	3	3	100.0	33	14	42.4
合計	579	141	24.4	294	84	28.6	1,903	491	25.8	1,922	532	27.7	820	185	22.6	5,224	1,349	25.8
	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

(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、航空保安大学校学生採用試験、海上保安大学校学生採用試験、海上保安学校学生採用試験（特別を含む。）、気象大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24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24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24年度の「Ⅱ種等」及び「Ⅲ種等」の採用者数は、平成23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24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 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23年1月現在、下段：平成22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	603 583	55 55	9.1 9.4	300 301	13 12	4.3 4.0	117 110	6 4	5.1 3.6	27 21	0 0	0.0 0.0
内閣法制局	65 67	13 12	20.0 17.9	40 40	3 3	7.5 7.5	29 28	0 0	0.0 0.0	5 4	0 0	0.0 0.0
内閣府	2,185 2,208	354 347	16.2 15.7	837 848	57 53	6.8 6.3	291 292	18 13	6.2 4.5	55 55	4 3	7.3 5.5
宮内庁	713 711	92 88	12.9 12.4	138 136	4 4	2.9 2.9	47 46	1 1	2.1 2.2	8 8	0 0	0.0 0.0
公正取引委員会	733 716	136 132	18.6 18.4	192 192	13 14	6.8 7.3	69 70	3 3	4.3 4.3	12 12	1 1	8.3 8.3
国家公安委員会 （警察庁）	4,609 4,570	459 449	10.0 9.8	862 857	10 10	1.2 1.2	248 241	0 0	0.0 0.0	69 68	0 0	0.0 0.0
金融庁	1,292 1,275	193 182	14.9 14.3	514 511	23 20	4.5 3.9	135 136	1 1	0.7 0.7	15 15	0 0	0.0 0.0
消費者庁	192 181	57 45	29.7 24.9	80 73	10 6	12.5 8.2	22 24	1 1	4.5 4.2	3 4	0 0	0.0 0.0
総務省	5,228 5,173	899 879	17.2 17.0	1,885 1,841	54 48	2.9 2.6	598 580	5 3	0.8 0.5	67 67	1 1	1.5 1.5
法務省	15,166 15,397	3,975 3,996	26.2 26.0	3,170 3,317	219 225	6.9 6.8	424 424	17 18	4.0 4.2	31 30	1 1	3.2 3.3
外務省	5,453 5,379	1,370 1,326	25.1 24.7	2,405 2,402	228 217	9.5 9.0	735 747	33 34	4.5 4.6	59 62	0 0	0.0 0.0
財務省	16,096 16,074	3,008 2,940	18.7 18.3	4,906 4,863	192 178	3.9 3.7	922 908	11 9	1.2 1.0	86 86	1 0	1.2 0.0
文部科学省	2,044 2,035	416 378	20.4 18.6	853 857	80 71	9.4 8.3	377 368	23 19	6.1 5.2	32 35	3 2	9.4 5.7
厚生労働省	27,811 28,351	6,351 6,454	22.8 22.8	6,816 6,846	652 650	9.6 9.5	787 817	54 58	6.9 7.1	75 103	4 7	5.3 6.8
農林水産省	17,934 18,619	2,276 2,312	12.7 12.4	5,167 5,214	167 179	3.2 3.4	792 760	8 9	1.0 1.2	60 60	2 1	3.3 1.7
経済産業省	6,192 6,244	1,289 1,271	20.8 20.4	2,790 2,786	255 255	9.1 9.2	658 651	12 11	1.8 1.7	71 71	1 0	1.4 0.0
国土交通省	44,407 44,585	4,057 4,018	9.1 9.0	11,251 11,046	167 171	1.5 1.5	2,096 2,053	21 23	1.0 1.1	158 155	1 2	0.6 1.3
環境省	1,203 1,164	197 175	16.4 15.0	452 439	29 26	6.4 5.9	149 148	6 7	4.0 4.7	17 16	0 0	0.0 0.0
防衛省	14,383 14,538	3,366 3,369	23.4 23.2	3,140 3,187	53 46	1.7 1.4	561 556	6 4	1.1 0.7	53 54	0 0	0.0 0.0
人事院	618 636	157 160	25.4 25.2	310 336	51 54	16.5 16.1	98 102	8 6	8.2 5.9	19 20	1 1	5.3 5.0
会計検査院	1,219 1,224	243 240	19.9 19.6	577 568	18 17	3.1 3.0	190 189	1 0	0.5 0.0	21 21	0 0	0.0 0.0
合計	168,146 169,730	28,963 28,828	17.2 17.0	46,685 46,660	2,298 2,259	4.9 4.8	9,345 9,250	235 224	2.5 2.4	943 967	20 19	2.1 2.0

（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23年1月	134,031	18,078	13.5
平成22年1月	134,252	17,566	13.1

（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。

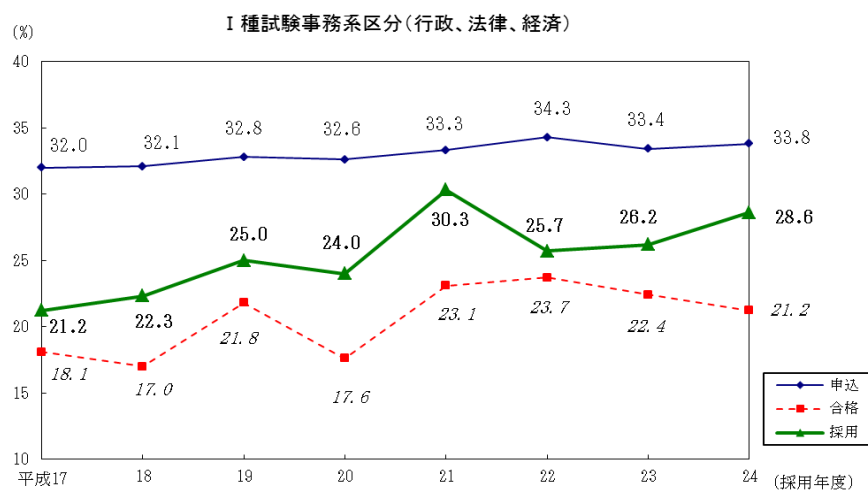
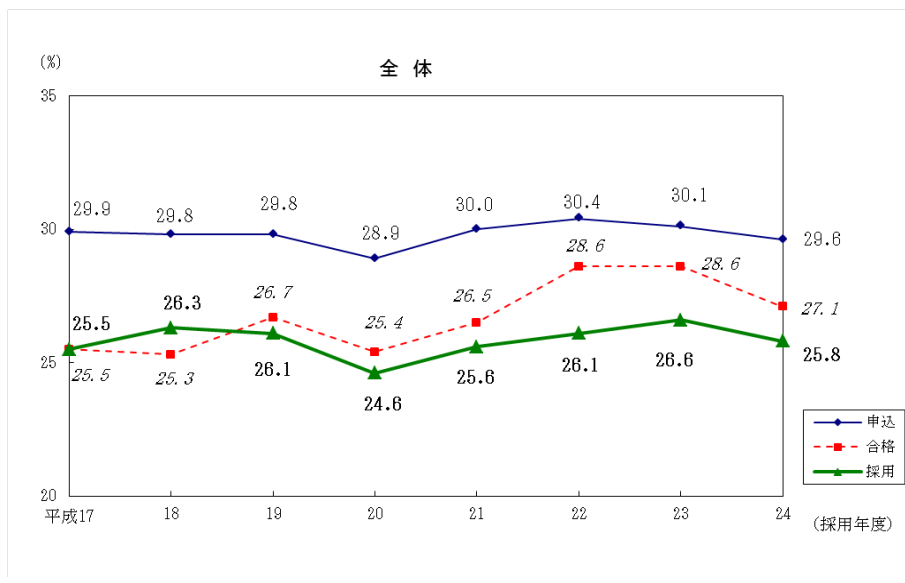
4 「国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上」とは、一般職給与法の行政職俸給表（一）5級相当職以上の職員をいう。

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。

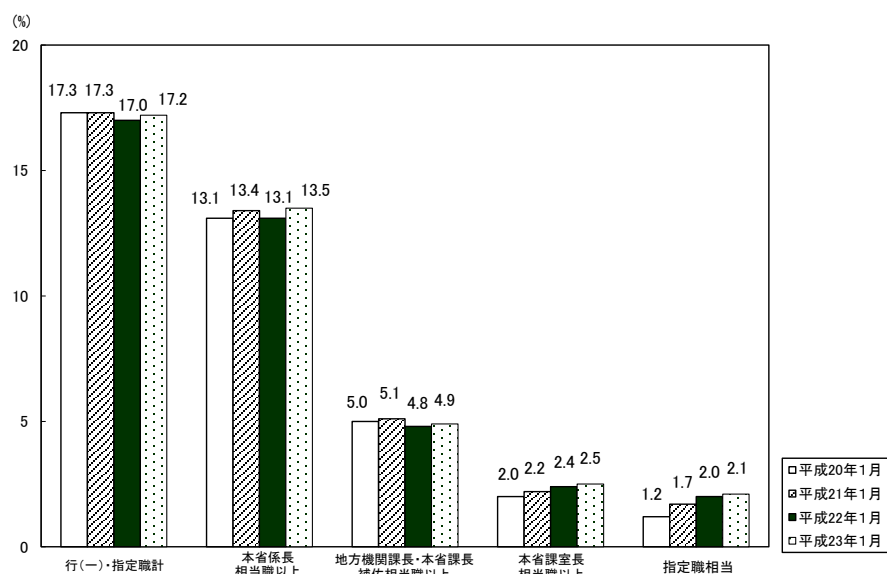
7 「本省係長相当職以上」とは、一般職給与法の行政職俸給表（一）3級相当職以上の職員をいう。

【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) 平成22年度以前における「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。

【資料3】

国家公務員の育児休業の取得状況

(上段:平成22年度、下段:平成21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	0 2	10 18	0 2	10 18	0 0	0 0
内閣法制局	1 0	2 2	0 0	1 2	1 0	1 0
内閣府	6 20	71 58	0 3	65 40	6 17	6 18
宮内庁	4 4	39 30	1 0	36 25	3 4	3 5
公正取引委員会	7 10	33 34	2 0	28 24	5 10	5 10
国家公安委員会 (警察庁)	29 22	186 197	3 1	160 172	26 21	26 25
金融庁	10 10	56 72	2 1	48 62	8 9	8 10
消費者庁	0 1	8 9	0 1	8 9	0 0	0 0
総務省	33 26	149 144	4 2	120 120	29 24	29 24
法務省	339 344	1,737 1,824	37 19	1,437 1,488	302 325	300 336
外務省	49 48	231 238	4 4	181 190	45 44	50 48
財務省	616 608	2,297 2,312	69 29	1,754 1,738	547 579	543 574
文部科学省	28 17	102 97	7 3	81 83	21 14	21 14
厚生労働省	364 300	879 857	47 17	561 556	317 283	318 301
農林水産省	140 104	504 460	20 8	386 362	120 96	118 98
経済産業省	82 77	272 301	4 3	190 226	78 74	82 75
国土交通省	290 268	1,909 1,932	32 21	1,649 1,693	258 247	260 239
環境省	11 6	53 35	2 0	43 29	9 6	10 6
防衛省	898 843	8,313 9,163	19 14	7,381 8,316	879 829	932 847
人事院	11 6	18 14	2 1	9 9	9 5	9 5
会計検査院	10 4	36 32	0 2	26 30	10 2	10 2
合計	2,928 2,720	16,905 17,829	255 (1.8%) 131 (0.9%)	14,174 15,192	2,673 (97.9%) 2,589 (98.2%)	2,731 2,637

(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介護休暇使用実態調査の結果について」(平成23年12月20日 人事院)より算出。

2 「新規取得者数」とは、平成22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22年度については平成19年度～21年度、平成21年度については平成18年度～20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22年度については平成22年2月3日から平成23年2月2日まで、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22年度の数値について、東日本大震災のため調査の実施が困難な官署に在勤する職員(850人)は含まない。

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23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27年度末までに国家公務員採用試験合格者からの採用者に占める女性割合について30%程度とすることを目標として、女性の積極的な採用に努める。	内閣官房
	平成24年度から平成27年度までに採用する職員に占める女性職員の割合を30%以上とするよう努めるものとする。	内閣法制局
	試験合格者に占める女性の割合に留意しつつ、引き続き各試験区分毎の女性の採用割合がそれぞれ30%以上となることを目標とする。	内閣府
	平成27年度に向けて、Ⅱ種及びⅢ種の採用者に占める女性の割合については、過去の平均値であるおおむね20%を下回らないよう留意し、環境整備を図りつつ、30%に近づけるよう努める。	宮内庁
	過去5年間における試験採用者に占める女性の割合及びⅠ種事務系区分採用者の割合を、平成27年度に30%超	公正取引委員会
	国家公務員の採用者に占める女性の割合が、採用者の質に留意しつつ、平成27年度末までに30%程度となるよう努める。 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が、採用者の質に留意しつつ、30%程度となるよう努める。	警察庁
	平成27年度末に、国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合を30%程度	金融庁
	プロパー職員の採用を行うに際しては、優秀な女性を積極的に採用するなど性別にとらわれない採用に努めることとする。特に、女性職員の採用に当たっては、平成27年度までに採用試験の合格者からの採用者に占める女性の割合及びⅠ種試験事務系区分（行政・法律・経済）の採用者に占める女性の割合については30%に達することを目標とする。	消費者庁

	「第3次基本計画」における数値目標を踏まえ、多くの有為の女性の募集活動を積極的に推進し、国家公務員採用試験申込者及び合格者に占める女性の割合の拡大状況等を勘案しつつ、女性の採用者数の増加に努め、採用者に占める女性の割合を30%程度とすることを目標とする。	総務省
	人事院が実施する国家公務員採用試験（男女別に実施する試験及び民間企業等経験者を対象とした試験を除く。）につき、毎年、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
	平成23～27年度に向けて採用者全体に占める女性の割合40%程度	外務省
	第3次男女共同参画基本計画において示された「平成27年度末までに、国家公務員試験からの採用者に占める女性の割合を、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、政府全体として30%程度を目標とする」という数値目標や、府省全体の女性職員の割合及び採用試験の合格者に占める女性の割合にも留意しつつ、意欲ある有為な女性の採用の拡大に努めるものとする。	財務省
	平成27年度まで毎年、国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合を30%以上維持するよう努める。	文部科学省
	国家公務員採用試験合格者からの採用者に占める女性割合について30%程度とすることを目標として設定し、女性の積極的な採用に努める。	厚生労働省
	平成27年度末までに、国家公務員採用試験（準ずる試験を含む）の採用割合を35%程度、総合職試験事務系区分の採用割合を35%程度とすることを目標とする。	農林水産省
	国家公務員採用試験からの採用においては、試験合格者に占める女性の割合に留意しつつ、引き続き女性の採用割合が30%以上となるよう努める。	経済産業省

	国家公務員採用試験合格者及び国土交通省志望者に占める女性の割合に留意しつつ、試験の種類別及び事務、技術別の各区分において新規採用者に占める女性の割合を向上させるため、各年度において積極的かつ計画的に採用の拡大に努めることとする。特に、Ⅰ種試験事務系区分において各年度30%程度以上、Ⅰ種試験技術系区分において各年度10%程度以上を採用することを目標とする。	国土交通省
	平成23年度以降平成27年度までの採用者全体に占める女性の割合が全体として30%となることを目標に、各年度の採用者に占める女性の割合について、総合職、一般職（大卒程度・高卒程度）それぞれに関して引き続き30%を下らないように努める。	環境省
	国家公務員採用Ⅰ種試験の事務系区分の採用者に占める女性の割合については30%程度、また、防衛省職員採用試験の採用者に占める女性の割合を全体として30%程度となるように努める。	防衛省
	平成23～27年度までの5年間の通算で、全ての採用試験及び選考に係る女性の採用割合を引き続き40%以上	人事院
	国家公務員採用試験からの採用者に占める女性採用者の割合について、30%程度以上を維持するよう努める。 国家公務員Ⅰ種試験の事務系区分の採用者に占める女性採用者の割合について、30%程度以上を維持するよう努める。	会計検査院
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）	内閣官房、内閣府、警察庁、金融庁、総務省、法務省、財務省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、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、財務省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、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
	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、厚生労働省
	「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
	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	農林水産省、経済産業省
	自府省における「女性職員の採用・登用拡大計画」の内容をホームページ等に掲載	内閣官房、警察庁、総務省、外務省、厚生労働省、防衛省
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、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、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、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、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
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、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
	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、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
	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

	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、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
	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、経済産業省、国土交通省、環境省、人事院、会計検査院
	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、内閣府、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、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31.6%、国家公務員採用Ⅱ種試験32.4%、Ⅰ種・Ⅱ種・Ⅲ種合計で30.4%（平成24年度）	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
総合職	1回	東京都 (大学)	【女子学生セミナー】 ・新試験制度等の説明、女性職員からのメッセージ、意見交換等
総合職、一般職	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
総合職、一般職	3回	東京都、京都府 (大学)	【女性行政官による女子学生のための集中講義】 ・女性行政官を講師とする行政課題についての講演で、仕事のやりがいや仕事と家庭の両立についても言及

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	1回	大学等	【女性のための個別業務説明会】 ・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	1回	本庁	【女性向けセミナー】 ・出産、育児等プライベートと仕事の両立など、女性職員の働き方を説明 ・女性職員と女子学生による少人数懇談会を実施 ・説明、運営等全て女性職員のみで実施
財務省 国税庁	国税専門官	21回	宮城県、東京都、石川県、京都府、大阪府 (大学等)	【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 ・育児支援制度及び体験談の説明
厚生労働省	II種	4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	総合職	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	総合職	2回	東京都、京 都府 (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）
	一般職 (大卒) 防衛省専 門職員	3回	東京都 (大学)	【学校説明会】 ・女子大学において、女性職員による試験概要及び 業務内容の説明 ・質疑応答
会計検査院	総合職、 一般職	2回	本院	【女性のための説明会】 ・少人数形式での女性職員による業務説明及び質疑 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
総合職、一般 職	163回	各大学等	・総合職中央省庁セミナー、一般職各府省合同業務説明会、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	総合職、 I種	22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)
	一般職、 II、III種	30回		・若手職員との座談会において、仕事と子育ての両 立やワーク・ライフ・バランス等のテーマを設定 ・採用内定者を中心とした懇談会（女性内定者を極 力配置）

宮内庁	Ⅱ、Ⅲ種	5回	本庁	・業務説明及び質疑応答等（女性職員を極力配置） ・採用内定者との懇談（女性若手職員が対応）
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	4回		
	Ⅲ種	2回		
警察庁	Ⅰ種	10回	本庁 大学	・説明者に女性職員を配置するように配慮
	Ⅱ種	4回	地方	・説明者に女性職員を配置するように配慮
	Ⅲ種	3回	専門学校	・説明者に女性職員を配置するように配慮
	皇宮護衛官	1回	地方	・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	72回	本庁 東京都 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） ・女性職員との懇談会（女性内定者又は女性職員との少人数形式での懇談会）
総務省	Ⅰ種	50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	19回	本省 東京都他 (大学等)	
法務省	Ⅰ種	13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	30回	本省 本庁 国税局 全国各地 (大学等)	・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	・若手職員との座談会（女性職員を配置）
		1回	大学等	・採用担当者による業務説明（女性職員を配置）
	Ⅲ種	4回	高校、専門学校等	・採用担当者による業務説明（女性職員を配置） ・若手職員による質疑応答（女性職員を配置）
国税庁	国税専門官	196回	国税局 税務署 全国各地 (大学、専門学校等)	・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)	43回	国税局 全国各地 (短期大学、専門学校等)	・短期大学及び高校の就職担当者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	総合職、一般職	22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
厚生労働省	Ⅰ種	30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 労働基準 監督官	176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）
農林水産省	総合職、一般職	76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	総合職、 一般職 I、II、 III種	複数回	本省 全国各地 の大学等	・女性職員が説明者となる業務説明、懇談を頻繁に実施 ・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	10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 ・ワークライフバランスをテーマに、育児休暇取得経験のある補佐級職員（男性）と産前休暇直前の係長級職員（女性）のトークセッション、質疑応答（1回）
	II種	7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	4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	総合職、 I種、 防I種	73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等）
	一般職 （大卒） 防衛省専門職員	43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組や仕事と育児の両立を支援する制度等を紹介）
	一般職 （高卒）	6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	5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	6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	総合職、 一般職	24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） ・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	平成27年度末までに、本省課室長相当職以上に占める女性の割合を5%程度とすることを目標とし、本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合を10%程度及び指定職相当に占める女性の割合を3%程度となるよう努める。	内閣官房
	平成27年度末までに課長相当職以上に占める女性職員の割合を5%以上とし、課長補佐相当職以上に占める女性職員の割合を10%以上とし、係長相当職以上に占める女性職員の割合を30%以上とするよう努めるものとする。	内閣法制局
	本府課室長相当職以上に占める女性の割合については、平成27年度末に10%程度とすることを目標とし、更に率先して登用の拡大に努める。 本府課長補佐相当職以上に占める女性の割合を平成27年度末に11%程度とすることを目標とし、登用の拡大に努める。	内閣府
	平成27年度に向けて、係長相当職以上に占める女性職員の割合については7.5%とするよう努めるとともに、課長補佐相当職以上に占める女性職員の割合については現状の3.6%を、室長・課長相当職以上に占める女性職員の割合については現状の3.1%を、それぞれ維持するよう努める。	宮内庁
	平成27年度に、指定職に占める女性の人数を現状維持、本省課室長相当職以上に占める女性の人数を4名以上、本省課長補佐相当職以上に占める女性の人数を段階的に19名以上、本省係長相当職以上に占める女性の割合の維持・拡大	公正取引委員会
	警察庁における本庁課室長相当職以上（行（一）7級以上、公（一）8級以上、研究職5級以上及び指定職）に占める女性の割合は、平成22年1月15日現在、1.2%であるところ、平成27年度末までに、この割合が倍増するよう努める。 警察庁における本庁課長補佐相当職以上（行（一）5級以上、公（一）6級以上、研究職4級以上及び指定職）に占める女性の割合は、平成22年1月15日現在、1.6%であるところ、平成27年度末までに、この割合が倍増するよう努める。	警察庁
	平成27年度末に、課室長相当職以上に占める女性の割合については3%程度、課長補佐相当職以上に占める女性の割合については5%程度	金融庁

	指定職相当の女性登用比率を平成27年度末までに17%程度まで上げることを目指す。 本省課室長相当職の女性登用比率を平成27年度末までに17%程度まで上げることを目指す。 本省課長補佐相当職の女性登用比率を平成27年度末までに37%程度まで上げることを目指す。	消費者庁
	「第3次男女共同参画基本計画」における数値目標を踏まえ、計画的、段階的に女性職員の登用拡大を進め、本省課室長相当職以上に占める女性の割合について3%程度、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6%程度とすることを目標とする。	総務省
	本省課室長相当職以上及び地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合につき、平成27年度までに達成する努力数値目標を省内各組織単位で設定 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き、平成27年度までに達成する数値目標を省内各組織単位で設定	法務省
	平成27年度末に、課室長相当職以上に占める女性割合が5%以上、課長補佐相当職以上に占める女性割合が10%以上、係長級相当職以上に占める女性割合が25%程度	外務省
	職員の意欲と能力の把握に努めつつ、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し、平成27年度末において、本省課室長相当職以上の職員に占める女性の割合が3%程度、本省課長補佐相当職以上の職員に占める女性の割合が5%程度を目標とし、引き続き意欲と能力のある女性職員の登用の拡大に努めるものとする。	財務省
	平成27年度末までに、本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合を10%以上とする。また、本省課室長相当職以上に占める女性の割合について5%以上を維持するとともに、7%を目指し努力する。さらに、指定職相当に占める女性の割合について3%以上を維持するよう努める。	文部科学省
	本省課室長相当職以上及び地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合につき、平成27年度までに達成する努力数値目標を設定	厚生労働省

	平成27年度末に、指定職相当に占める女性割合が現在の割合を上回ること、本省課室長相当職以上に占める女性割合が4%程度、地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性割合が8%程度、係長級以上に占める女性割合が17%程度とするよう努める。	農林水産省
	「第3次男女共同参画基本計画」等の趣旨を踏まえ、女性職員の登用拡大に努めることとする。平成27年度末に、課室長相当職以上に占める女性割合が4%以上、課長補佐相当職以上に占める女性割合が12%以上	経済産業省
	平成27年度末までに、本省課室長相当職以上(行(一)7級以上)の女性職員割合を2.5%以上、地方機関課長・本省課長補佐相当職以上(行(一)5級以上)の女性職員割合を2.5%以上とするよう努める。	国土交通省
	平成27年度末までに本省課室長相当職以上に占める女性の割合を5%程度、地方機関課長・本省課長補佐相当職に占める女性の割合を8%程度、係長級相当職以上に占める女性の割合を25%程度になるよう拡大に努める。	環境省
	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を4%程度、本省課室長相当職以上に占める女性の割合を3%程度とするように努める。	防衛省
	平成27年度までに、本院課室長相当職以上に占める女性割合が10%以上、本院課長補佐相当・地方事務局課長相当職が15%以上、本院・地方事務局係長相当職以上が24%以上	人事院
	課室長級以上(行(一)7級以上)に占める女性職員の割合が23年度の割合以上、課長補佐級以上(行(一)5級以上)に占める女性職員の割合が5%程度、係長級以上(行(一)3級以上)に占める女性職員の割合が18%程度になるよう努める。	会計検査院
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、警察庁、金融庁、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、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
職務経験の付与に当たって適切な指導・育成、付与後に必要な支援を実施	内閣府、農林水産省
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、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
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、防衛省
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	内閣府、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、防衛省、会計検査院、人事院

	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	内閣府、公正取引委員会、 警察庁、金融庁、総務省、 財務省、農林水産省、経 済産業省、環境省、会計 検査院
	キャリア・パスの多様化について検討	内閣府、経済産業省
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、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、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
	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、会計検査院
	Ⅱ・Ⅲ種等採用女性職員の登用推進に向けて、計画的 育成者等を対象とした行政研修特別課程へ女性職員 を積極的に参加	内閣法制局、金融庁、人 事院、会計検査院
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、 文部科学省、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、 外務省、財務省、文部科 学省、農林水産省、経済 産業省、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

(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	警察庁、財務省、文部科学省、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の促進	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、警察庁、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、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
	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
男性職員の育児休業等の取得促進	子が生まれる予定の男性職員に対して、制度概要の資料を配布などにより取得を促進	警察庁、財務省、防衛省、会計検査院
	幹部会議等において、男性の育児休業取得に関する環境整備について周知し、管理者の意識を向上	内閣府、警察庁、財務省
	育児休業を取得した男性職員の体験談等をメールで周知またはイントラネットや独自のパンフレット等に掲載	内閣官房、内閣府、財務省、文部科学省
	男性職員の育児休業取得率を10%以上になるよう促進	厚生労働省
	対象となる男性職員に対し、育児休業等の制度の説明を行い、同制度の活用を促進	内閣法制局
	職員に対する研修において、パンフレットの配布や紹介等により、男性職員の育児参加を促進	金融庁
	男性職員の育児短時間勤務及び育児時間の取得促進	警察庁、法務省、環境省
	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	内閣府、警察庁、総務省、財務省、文部科学省、農林水産省、環境省
	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、環境省
その他	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
	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	公正取引委員会、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（指定休暇、節目休暇（厚生労働省））	厚生労働省、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、財務省

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、警察庁、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	内閣官房、公正取引委員会、警察庁、財務省、人事院
	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	内閣府、金融庁、法務省、財務省、厚生労働省、国土交通省、防衛省、環境省
	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	内閣府、警察庁、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、宮内庁、金融庁、消費者庁、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
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、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、金融庁、環境省、会計検査院、人事院

	本省において在庁時間の10%削減を数値目標として設定	警察庁、消費者庁、総務省、法務省、財務省、厚生労働省
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、警察庁、金融庁、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、警察庁、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、文部科学省、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。	内閣法制局、警察庁、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、文部科学省
	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、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	外務省、財務省、会計検査院

	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	総務省、文部科学省
	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、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	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）	金融庁、経済産業省、国土交通省
	災害派遣等の緊急登庁時において、職員が子の臨時の預け先の確保などに不安を抱くことなく、常時即応態勢を維持するため、自衛隊の駐屯地・基地において児童を一時的に預かる態勢を整備	防衛省

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

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。 ・「2020 年 30%」の目標の達成に向けた政府全体の中間目標として、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。	全府省
・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。	全府省、 【人事院】
・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。	全府省
・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。	総務省
・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。	全府省、 【人事院】
・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。	全府省、 【人事院】
②研修の機会の充実及び女性のロールモデルの発掘等	
・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。	全府省、 【人事院】
・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。	全府省、 【人事院】
③仕事と生活の調和の推進	
・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。	全府省 全府省
・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。	全府省
・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。	全府省
・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。	全府省
・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。	全府省

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－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、男女で偏りが無いよう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、男女で偏りが無いよう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。