

平成24年12月11日

人 事 院

総 務 省

女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況の フォローアップ

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。

これらに基づき、毎年、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てその結果を公表しており、本年度については平成24年9月11日に「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」として公表しました。

今般、女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況について、平成23年度の状況が明らかになりましたので、その結果を公表します。

2 実施結果

別添「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」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

女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況の フォローアップ

1 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24年1月現在）【資料1】

- ・ 本省課室長相当職以上に占める女性の割合は2.6%（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5.1%（前年から0.2ポイント増）
- ・ 指定職相当に占める女性の割合は1.9%（前年から0.2ポイント減）

	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24年1月	165,830	28,741	17.3	47,143	2,419	5.1	9,484	247	2.6	955	18	1.9
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

2 国家公務員の育児休業の取得状況（平成23年度）【資料2】

- ・ 新たに育児休業を取得した男性職員は286人、取得率2.0%（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2,772人、取得率98.7%（前年度から0.8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23年度	286	14,155	2.0	2,772	2,808	98.7
平成22年度	255	14,174	1.8	2,673	2,731	97.9

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24年1月現在、下段：平成23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			うち指定職相当		
							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	595 603	51 55	8.6 9.1	304 300	10 13	3.3 4.3	124 117	4 6	3.2 5.1	35 27	0 0	0.0 0.0
内閣法制局	68 65	14 13	20.6 20	43 40	3 3	7.0 7.5	30 29	0 0	0.0 0.0	6 5	0 0	0.0 0.0
内閣府	2,155 2,185	346 354	16.1 16.2	824 837	68 57	8.3 6.8	293 291	21 18	7.2 6.2	54 55	5 4	9.3 7.3
宮内庁	708 713	90 92	12.7 12.9	138 138	4 4	2.9 2.9	48 47	1 1	2.1 2.1	8 8	0 0	0.0 0.0
公正取引委員会	754 733	141 136	18.7 18.6	194 192	15 13	7.7 6.8	68 69	3 3	4.4 4.3	11 12	1 1	9.1 8.3
国家公安委員会 (警察庁)	4,610 4,609	475 459	10.3 10.0	864 862	11 10	1.3 1.2	246 248	0 0	0.0 0.0	67 69	0 0	0.0 0.0
金融庁	1,300 1,292	209 193	16.1 14.9	539 514	28 23	5.2 4.5	144 135	1 1	0.7 0.7	14 15	0 0	0.0 0.0
消費者庁	221 192	62 57	28.1 29.7	84 80	11 10	13.1 12.5	23 22	1 1	4.3 4.5	4 3	0 0	0.0 0.0
総務省	5,164 5,228	909 899	17.6 17.2	1,911 1,885	76 54	4.0 2.9	603 598	8 5	1.3 0.8	68 67	0 1	0.0 1.5
法務省	14,699 15,166	3,892 3,975	26.5 26.2	3,064 3,170	218 219	7.1 6.9	425 424	20 17	4.7 4.0	33 31	0 1	0.0 3.2
外務省	5,480 5,453	1,389 1,370	25.3 25.1	2,433 2,405	246 228	10.1 9.5	706 735	32 33	4.5 4.5	57 59	1 0	1.8 0.0
財務省	15,646 16,096	2,866 3,008	18.3 18.7	4,906 4,906	203 192	4.1 3.9	925 922	13 11	1.4 1.2	90 86	1 1	1.1 1.2
文部科学省	2,034 2,044	425 416	20.9 20.4	877 853	87 80	9.9 9.4	375 377	27 23	7.2 6.1	32 32	3 3	9.4 9.4
厚生労働省	27,595 27,811	6,355 6,351	23.0 22.8	6,918 6,816	661 652	9.6 9.6	835 787	56 54	6.7 6.9	75 75	3 4	4.0 5.3
農林水産省	17,572 17,934	2,254 2,276	12.8 12.7	5,339 5,167	188 167	3.5 3.2	808 792	13 8	1.6 1.0	60 60	2 2	3.3 3.3
経済産業省	6,157 6,192	1,299 1,289	21.1 20.8	2,784 2,790	250 255	9.0 9.1	681 658	8 12	1.2 1.8	72 71	1 1	1.4 1.4
国土交通省	43,843 44,407	4,021 4,057	9.2 9.1	11,447 11,251	177 167	1.5 1.5	2,159 2,096	18 21	0.8 1.0	161 158	0 1	0.0 0.6
環境省	1,237 1,203	201 197	16.2 16.4	455 452	29 29	6.4 6.4	142 149	5 6	3.5 4.0	16 17	0 0	0.0 0.0
防衛省	14,161 14,383	3,330 3,366	23.5 23.4	3,142 3,140	59 53	1.9 1.7	558 561	6 6	1.1 1.1	52 53	0 0	0.0 0.0
人事院	612 618	160 157	26.1 25.4	301 310	51 51	16.9 16.5	100 98	9 8	9.0 8.2	19 19	1 1	5.3 5.3
会計検査院	1,219 1,219	252 243	20.7 19.9	576 577	24 18	4.2 3.1	191 190	1 1	0.5 0.5	21 21	0 0	0.0 0.0
合計	165,830 168,146	28,741 28,963	17.3 17.2	47,143 46,685	2,419 2,298	5.1 4.9	9,484 9,345	247 235	2.6 2.5	955 943	18 20	1.9 2.1

（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24年1月	134,233	18,539	13.8
平成23年1月	134,031	18,078	13.5

- (注) 1 防衛省以外の各府省等については、人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」より算出。
 2 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。
 3 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。
 4 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。
 5 「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。
 6 「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。
 7 「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。
 8 「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。

国家公務員の育児休業の取得状況

(上段:平成23年度、下段:平成22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	26 10	0 0	24 10	2 0	2 0
内閣法制局	0 1	3 2	0 0	3 1	0 1	0 1
内閣府	20 6	83 71	1 0	62 65	19 6	21 6
宮内庁	3 4	24 39	1 1	22 36	2 3	2 3
公正取引委員会	10 7	34 33	0 2	24 28	10 5	10 5
国家公安委員会 (警察庁)	22 29	123 186	3 3	107 160	19 26	16 26
金融庁	12 10	68 56	3 2	59 48	9 8	9 8
消費者庁	0 0	11 8	0 0	10 8	0 0	1 0
総務省	41 33	157 149	4 4	119 120	37 29	38 29
法務省	372 339	1,765 1,737	40 37	1,431 1,437	332 302	334 300
外務省	64 49	252 231	4 4	193 181	60 45	59 50
財務省	718 616	2,456 2,297	60 69	1,806 1,754	658 547	650 543
文部科学省	23 28	88 102	2 7	66 81	21 21	22 21
厚生労働省	380 364	905 879	67 47	587 561	313 317	318 318
農林水産省	114 140	427 504	26 20	339 386	88 120	88 118
経済産業省	98 82	246 272	12 4	160 190	86 78	86 82
国土交通省	290 290	1,902 1,909	31 32	1,638 1,649	259 258	264 260
環境省	10 11	41 53	5 2	36 43	5 9	5 10
防衛省	865 898	8,307 8,313	24 19	7,435 7,381	841 879	872 932
人事院	8 11	22 18	2 2	16 9	6 9	6 9
会計検査院	6 10	23 36	1 0	18 26	5 10	5 10
合計	3,058 2,928	16,963 16,905	286 (2.0%) 255 (1.8%)	14,155 14,174	2,772 (98.7%) 2,673 (97.9%)	2,808 2,731

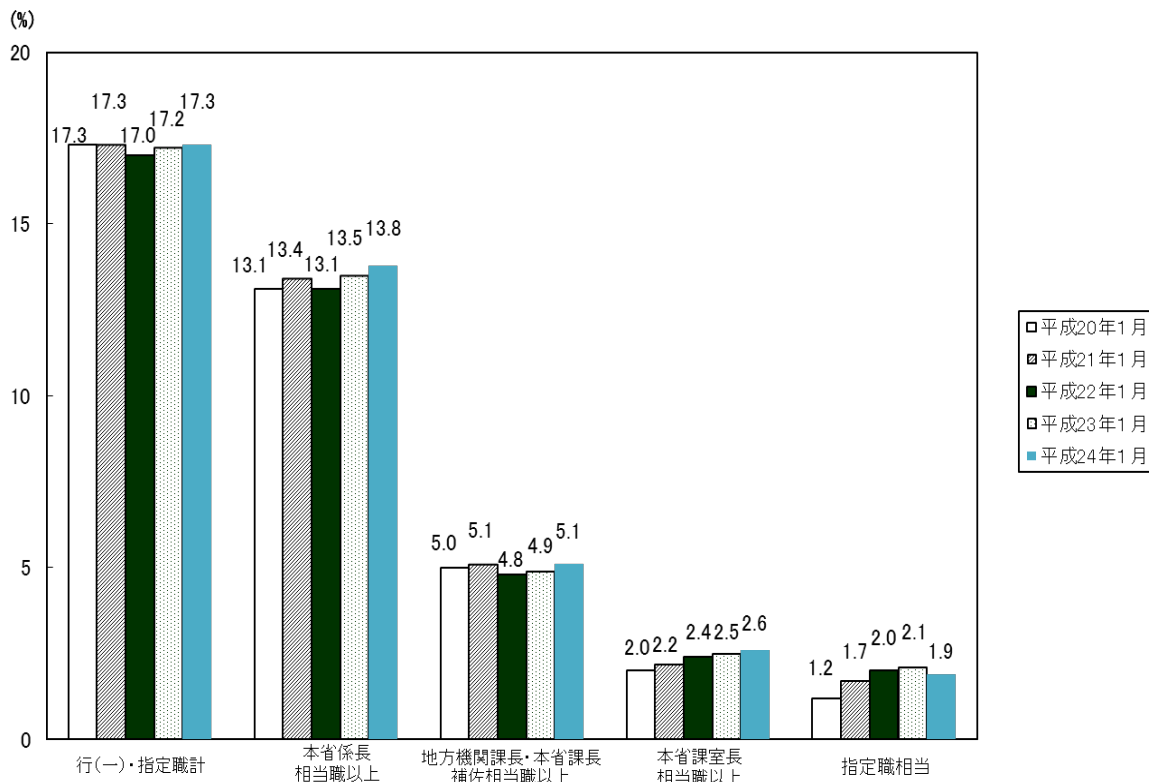
(注) 1 防衛省以外の各府省等については、「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査の結果について」(平成24年9月28日 人事院)より算出。

2 「新規取得者数」とは、平成23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23年度については平成20年度～22年度、平成22年度については平成19年度～21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23年度については平成23年2月3日から平成24年2月3日まで、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日までに出産したもののうち、産後休暇中に子が死亡した場合等を除いたもの。)の数をいう。

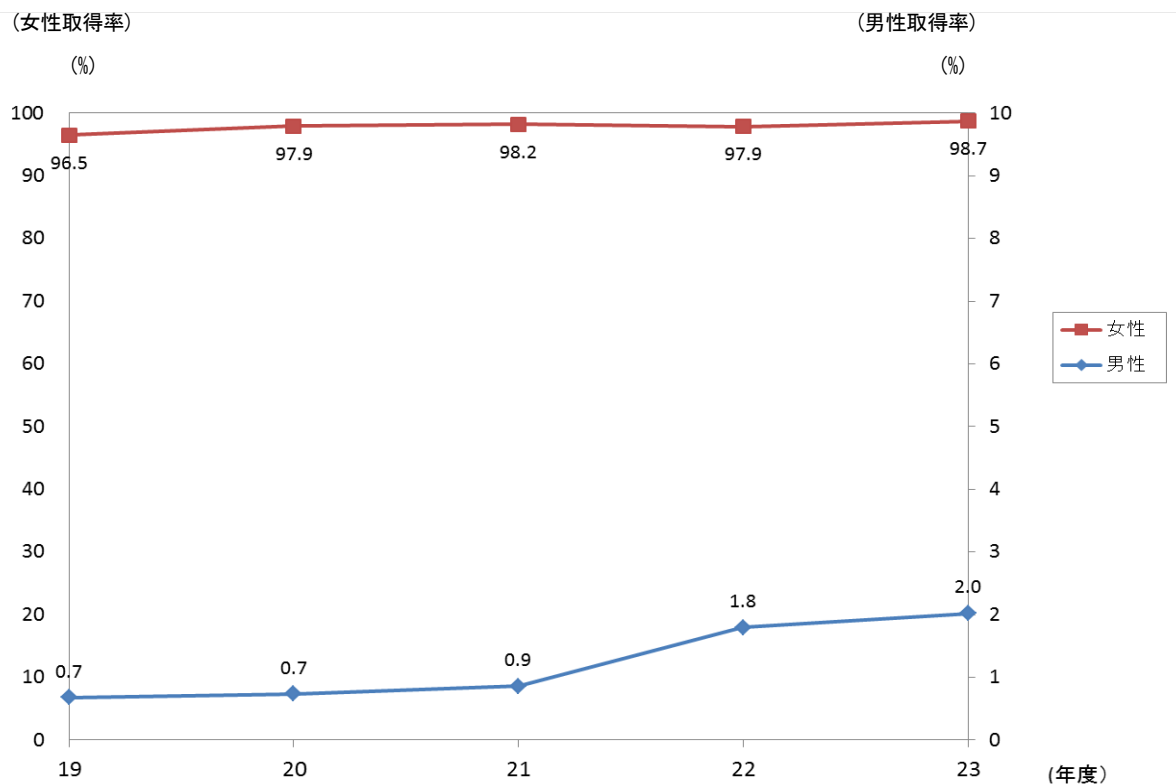
4 合計欄の()は、取得率(新規取得者数/当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数)を示す。

【資料1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2補足】 国家公務員の育児休業取得率の推移



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。