

平成25年9月10日

人 事 院
総 務 省

女性国家公務員の採用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－14人事院事務総長通知）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状況のフォローアップ」のとおりです。

- 【参考資料1】 女性国家公務員の採用拡大に向けての取組
【参考資料2】 第3次男女共同参画基本計画（抜粋）
【参考資料3】 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 佐藤 昌博

人事交流企画官 若林 大督

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 (ダイバーシティ担当) 古賀 浩史

参事官補佐 吉田 哲也

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状況のフォローアップ

1 女性国家公務員の採用状況（平成25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26.8%
（平成17年のフォローアップ調査開始以来、最高数値）

	平成25年度		
	総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)
総 合 職 等	479	118	24.6
うち事務系区分	260	71	27.3
一 般 職	1,262	401	31.8
専 門 職 等	2,290	562	24.5
合 計	4,031	1,081	26.8

(参 考)

	平成24年度		
	総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)
I 種 等	579	141	24.4
うち事務系区分	294	84	28.6
II 種 等	1,903	491	25.8
III 種 等	1,922	532	27.7
国税専門官・労働基準監督官	820	185	22.6
合 計	5,224	1,349	25.8

※平成25年度の採用者は、平成25年4月30日までの間に採用（又は内定）された者

2 女性国家公務員の採用の拡大に関する各府省等の取組（平成24年度）【資料2】

女性国家公務員の採用の拡大に関して、人事院における女性向け説明会の実施等の取組のほか、全府省等で個別に行われている取組は、以下のとおりである。

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 採用担当者、面接官等に女性職員を配置
- ・ 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

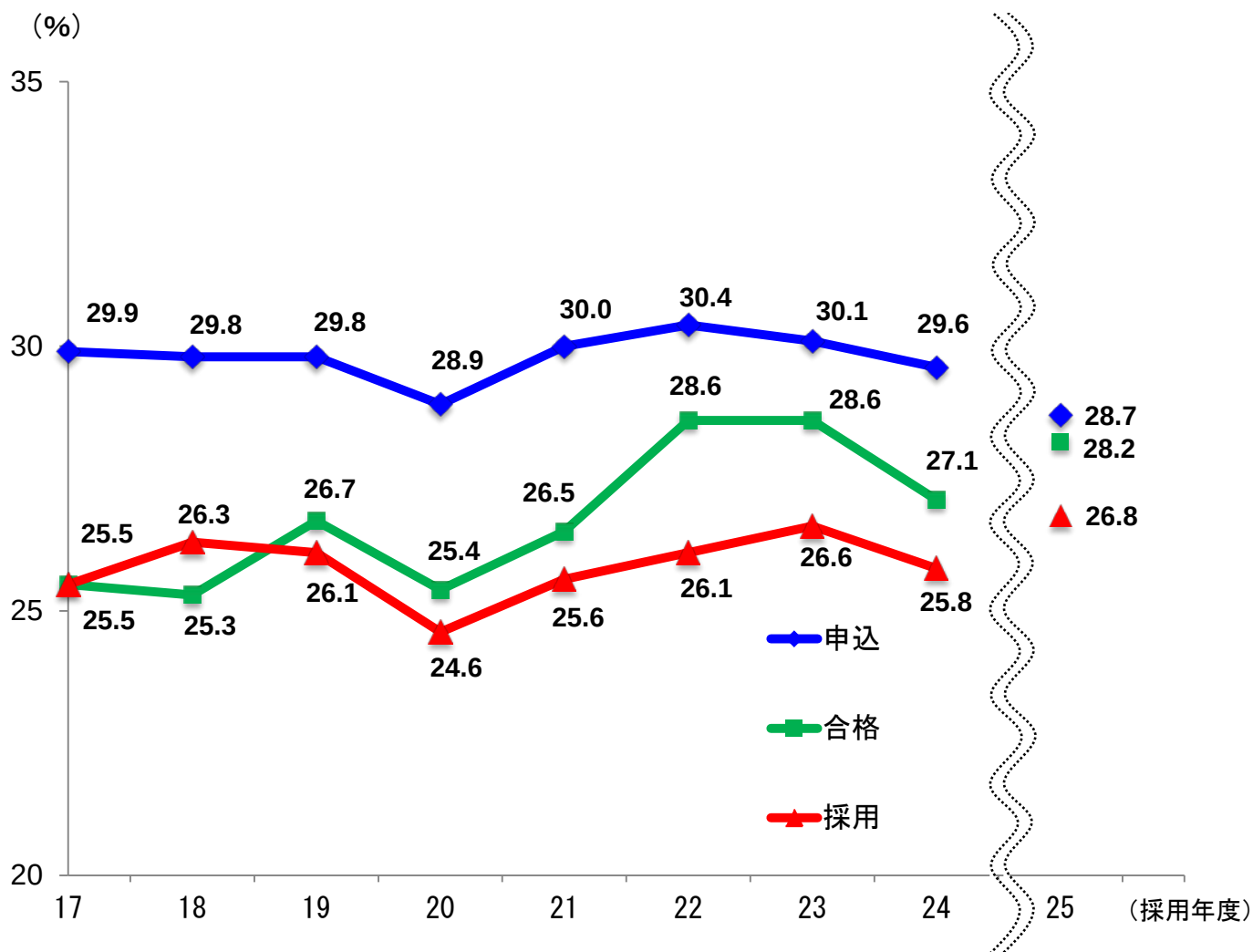
女性国家公務員の採用状況

【資料 1】
(平成25年度)

	総合職等						一般職						専門職等						合計		
	院卒者・大卒程度			うち事務系区分			大卒程度			高卒者			大卒程度			高卒程度					
	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 (%)	総数	うち女性	女性の割合
内閣官房	-	-	-	-	-	-	4	1	25.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	1	25.0
内閣法制局	-	-	-	-	-	-	1	0	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	0.0
内閣府	9	3	33.3	8	3	37.5	10	5	50.0	4	2	50.0	-	-	-	-	-	-	23	10	43.5
宮内庁	-	-	-	-	-	-	3	1	33.3	2	0	0.0	-	-	-	-	-	-	5	1	20.0
公正取引委員会	3	0	0.0	3	0	0.0	14	4	28.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	4	23.5
国家公安委員会 (警察庁)	19	6	31.6	14	4	28.6	52	5	9.6	10	3	30.0	21	4	19.0	8	0	0.0	110	18	16.4
金融庁	10	5	50.0	10	5	50.0	6	3	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	8	50.0
消費者庁	1	1	100.0	1	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	100.0
総務省	41	6	14.6	31	5	16.1	53	13	24.5	3	3	100.0	-	-	-	-	-	-	97	22	22.7
法務省	33	17	51.5	17	6	35.3	251	80	31.9	68	30	44.1	180	42	23.3	579	115	19.9	1,111	284	25.6
外務省	20	6	30.0	17	5	29.4	1	1	100.0	26	13	50.0	23	10	43.5	-	-	-	70	30	42.9
財務省	38	5	13.2	36	5	13.9	77	27	35.1	44	20	45.5	624	166	26.6	182	69	37.9	965	287	29.7
文部科学省	25	11	44.0	16	9	56.3	17	6	35.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	42	17	40.5
厚生労働省	31	10	32.3	20	7	35.0	110	40	36.4	5	4	80.0	63	11	17.5	-	-	-	209	65	31.1
農林水産省	51	18	35.3	12	4	33.3	35	12	34.3	16	5	31.3	-	-	-	-	-	-	102	35	34.3
経済産業省	58	11	19.0	25	7	28.0	51	18	35.3	7	4	57.1	-	-	-	-	-	-	116	33	28.4
国土交通省	87	9	10.3	25	4	16.0	133	23	17.3	49	19	38.8	62	28	45.2	513	94	18.3	844	173	20.5
環境省	14	4	28.6	6	2	33.3	5	1	20.0	4	1	25.0	-	-	-	-	-	-	23	6	26.1
防衛省	31	3	9.7	12	2	16.7	106	16	15.1	70	29	41.4	35	23	65.7	-	-	-	242	71	29.3
人事院	4	1	25.0	4	1	25.0	10	6	60.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	7	50.0
会計検査院	4	2	50.0	3	1	33.3	14	5	35.7	1	1	100.0	-	-	-	-	-	-	19	8	42.1
合計	479	118	24.6	260	71	27.3	953	267	28.0	309	134	43.4	1,008	284	28.2	1,282	278	21.7	4,031	1,081	26.8

- (注) 1 特定独立行政法人職員、検察官は含まない。
- 2 「総合職等」とは、国家公務員採用総合職試験（院卒者試験、大卒程度試験）、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 「一般職」とは、国家公務員採用一般職試験（大卒程度試験、高卒者試験）をいう。
- 4 「専門職等」とは、皇宮護衛官採用試験（大卒程度試験、高卒程度試験）、法務省専門職員（人間科学）採用試験、外務省専門職員採用試験、財務専門官採用試験、国税専門官採用試験、食品衛生監視員採用試験、労働基準監督官採用試験、航空管制官採用試験、刑務官採用試験、入国警備官採用試験、税務職員採用試験、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専門職員採用試験（語学職、国際関係職）をいう。
- 5 「事務系区分」とは、院卒者（行政区分及び法務区分）、大卒程度（政治・国際区分、法律区分、経済区分及び教養区分）、Ⅰ種試験（行政区分、法律区分及び経済区分）をいう。
- 6 「総合職等」、「専門職等」の国税専門官・労働基準監督官採用試験の採用者数は、平成25年4月1日から同月30日までに採用されたものの数。
- 7 「一般職（大卒程度試験、高卒者試験）」及び国税専門官・労働基準監督官採用試験以外の「専門職等」の採用者数は、平成24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25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、他の試験に合格したことにより転任した者等を含む。
- 9 農林水産省が本表対象試験以外に行う総合職・一般職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2（6.その他）を参照。

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) 1 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。
- 2 平成25年度（採用年度）の「申込」「合格」の割合は、総合職等・一般職・専門職等の数値である。（「採用」については、総合職・一般職・専門職等のほか旧年度のⅠ種試験合格者からの採用者を含む。）

女性国家公務員の採用の拡大に関する各府省等の取組（平成24年度）

1. 具体的な採用目標の設定

概要	取組府省等
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、一般職試験（大卒程度試験）及び一般職試験（高卒者試験）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、試験採用者及び総合職試験事務系区分採用者に占める女性の割合を、それぞれ平成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。 国家公務員採用総合職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、総合職試験事務系区分において各年度30％程度以上、総合職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指す。	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
国家公務員採用試験及び防衛省専門職員採用試験の採用者に占める女性の割合について、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。 国家公務員採用総合職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

2. 広報の充実

概要	取組府省等
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、消費者庁、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
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、法務省、財務省、農林水産省、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	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
就職情報サイトに登録し、女性職員からのメッセージを掲載	法務省、国税庁
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	内閣府、財務省、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、内閣法制局、内閣府、消費者庁、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

3. 採用活動における配慮

概要	取組府省等
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、消費者庁、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、消費者庁、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
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、消費者庁、警察庁、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、環境省、防衛省、会計検査院

4. 女性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	10回	北海道、宮城県、埼玉県、愛知県、大阪府、岡山県、広島県、香川県、福岡県、沖縄県 (大学等)	【女子学生セミナー】 ・女性職員からのメッセージ、意見交換等
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	総合職	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
総務省	一般職	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)
財務省	総合職	1回	本省	【職場説明会】 ・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 ・参加者と女性職員の座談会を実施
国税庁	国税専門官	15回	東京都、愛知県、京都府、兵庫県、広島県、福岡県 (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 ・参加者と女性職員の座談会を実施
厚生労働省	一般職	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	総合職	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 ・育児休業制度をまとめた資料を配布
経済産業省	総合職、一般職	3回	本省等	【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 ・育児休業制度をまとめた資料を配布
防衛省	総合職	1回	本省	【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	2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

5. 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	167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	一般職（大卒）	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）

内閣府	総合職	19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) ・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）
	一般職	18回		
宮内庁	一般職	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	総合職	8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）
	一般職	2回		
警察庁	総合職	10回	本庁 大学	・説明者に女性職員を配置するように配慮
	一般職 (大卒)	4回	地方	
	一般職 (高卒)	3回	専門学校	
	皇宮護衛官	1回	地方	
金融庁	総合職、 一般職	40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	総合職	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）
	一般職	23回	本省 東京都他 (大学等)	
法務省	総合職	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） ・女性職員の採用状況及び勤務状況等について説明を実施

財務省	総合職	18回	本省 本庁 財務局	・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
	一般職 （大卒）	1回	本省	・若手職員との座談会（女性職員を配置）
		16回	大学等	・採用担当者による業務説明及び質疑応答（女性職員を配置） ・女性職員による体験談
	一般職 （高卒）	1回	専門学校等	・採用担当者による業務説明及び質疑応答（女性職員を配置）
	財務専門官	143回	財務局 財務事務所 全国各地 （大学、専門学校等）	・業務説明会において、採用担当者（女性職員を含む）から、「仕事と子育ての両立支援制度」や「育児休暇制度（育休取得状況を含む）」等を説明。 ・女性職員、人事担当者、大学のOG職員等による体験談（仕事のやりがいや仕事と育児の両立等）、業務説明（女性にとって働きやすい職場であること等）、などを説明。 ・併せて、大学OGや女性若手職員による業務経験などの座談会の開催。 ・女性向け業務説明パンフレットの配布
国税庁	国税専門官	209回	国税局 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

	税務職員	27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	37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） ・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） ・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	総合職	70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） ・女子学生向けの説明会を開催（仕事と家庭の両立を実施している職員から、霞が関で女性として働くことについて講演。省内女性職員を囲む少人数座談会を開催）
	一般職、 労働基準 監督官	196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	81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） ・育児休業制度をまとめた資料を配布
経済産業省	総合職、 一般職	複数回	本省 地方 大学等	・女性職員が説明者となる業務説明会等を頻繁に実施。 ・受験者と職員との懇談会の際、参加職員の約半数が、女性職員となるよう配置。 ・育児休業制度をまとめた資料を配布
国土交通省	総合職、 一般職	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 ・女性の採用状況の周知や、仕事と家庭を両立して活躍している女性職員を紹介することなどにより、女性にとって働きやすい職場環境であることを説明

防衛省	総合職	113 回	本省 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 (女性職員による業務説明等)
	一般職 防衛省専門職員	52回	本省 地方防衛局等 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 (女性職員による業務説明等) ・ 男女共同参画に関する取組や仕事と育児の両立支援に関する制度を紹介
人事院	総合職、 一般職	7 回	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 P R）
会計検査院	総合職、 一般職	21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）

6. その他

概要	取組府省等
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、財務省、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
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、消費者庁、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
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、総合職（院卒者）に準ずる試験（獣医職）、一般職（大卒）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、国家公務員採用総合職試験39.3%、国家公務員採用一般職試験32.7%、総合職・一般職合計で36.2%（平成25年度）	農林水産省

女性国家公務員の採用拡大に向けての取組

○第3次男女共同参画基本計画(平成22年12月閣議決定)

- 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、平成27年(2015年)度末までに、政府全体として30%程度を目標。(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)
- 国は率先して、人事院の策定する女性国家公務員の採用・登用拡大に関する指針を踏まえて、目標達成に向けて積極的に取り組む。

○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日改定)

各府省は、

- 女性の採用拡大について、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。
- 採用時の配置について、男女で偏りがないよう配慮。
- 人事院と協力しつつ、多様で実効性のある募集、啓発活動を積極的に推進するとともに、その際、計画の内容や積極的な取組の紹介にも努める。

〈現在までに行ってきた主な取組〉

女性行政官による女子学生のための集中講義(人事院)

- 第一線で活躍する女性職員が、講演形式で、今まで携わってきた行政課題について、分かりやすく語るにより、国家公務員の仕事の魅力や勤務実情等に理解を深めてもらう。
- 平成23年度から実施。
- 平成24年度は東京と京都の2大学で計3回7講演実施、延べ220人参加。

女子学生セミナー(人事院)

- 霞が関で働く女性国家公務員が仕事のやりがい、仕事と家庭生活の調和などについて様々な経験を踏まえた情報をリレー講演等により発信。また各府省個別ブースでは、より具体的な内容や疑問に思っていることについて参加者と意見交換を行う。
- 平成12年度から毎年実施。
- 平成24年度は全国11都市で各1回開催、延べ約700人参加。

「女性職員の採用・登用拡大計画」見直し(各府省)

- 平成23年の指針改定を踏まえ、各府省において、具体的数値目標及び取組を定める。
- 全府省等において実施。

女性向け業務説明会の実施(各府省)

- 全府省等において実施。

〈今年度より実施している新たな取組〉

女子大学に対する人材確保活動

- 平成25年度から、国家公務員採用試験における女性申込者の掘り起こしを目指し、女子大学を訪問し、当該大学出身の現職国家公務員に、公務の仕事の魅力等について語ってもらう企画を実施している。
- 既に3大学でガイダンスなどを実施しており、秋以降も大学側の要望を踏まえつつ、随時実施していく予定。

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人事院事務総長通知

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。