

平成26年9月22日
内閣官房内閣人事局
人 事 院

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。

平成26年4月現在、国家公務員採用試験合格者から採用された者に占める女性の割合が26.7%、総合職試験の事務系区分の採用者に占める女性の割合が27.5%でした。

(連絡先)

<【資料1】に関する事項>

人事院人材局企画課

参事官 佐藤 昌博

人事交流企画官 中嶋 範子

電話 (03)3581-7722 (直通)

FAX (03)3581-6755

<【資料2】に関する事項>

内閣官房内閣人事局

内閣参事官 古賀 浩史

参事官補佐 渡邊 瑠美子

電話 (03)6257-3749 (直通)

FAX (03)3502-0603

女性国家公務員の採用状況のフォローアップ

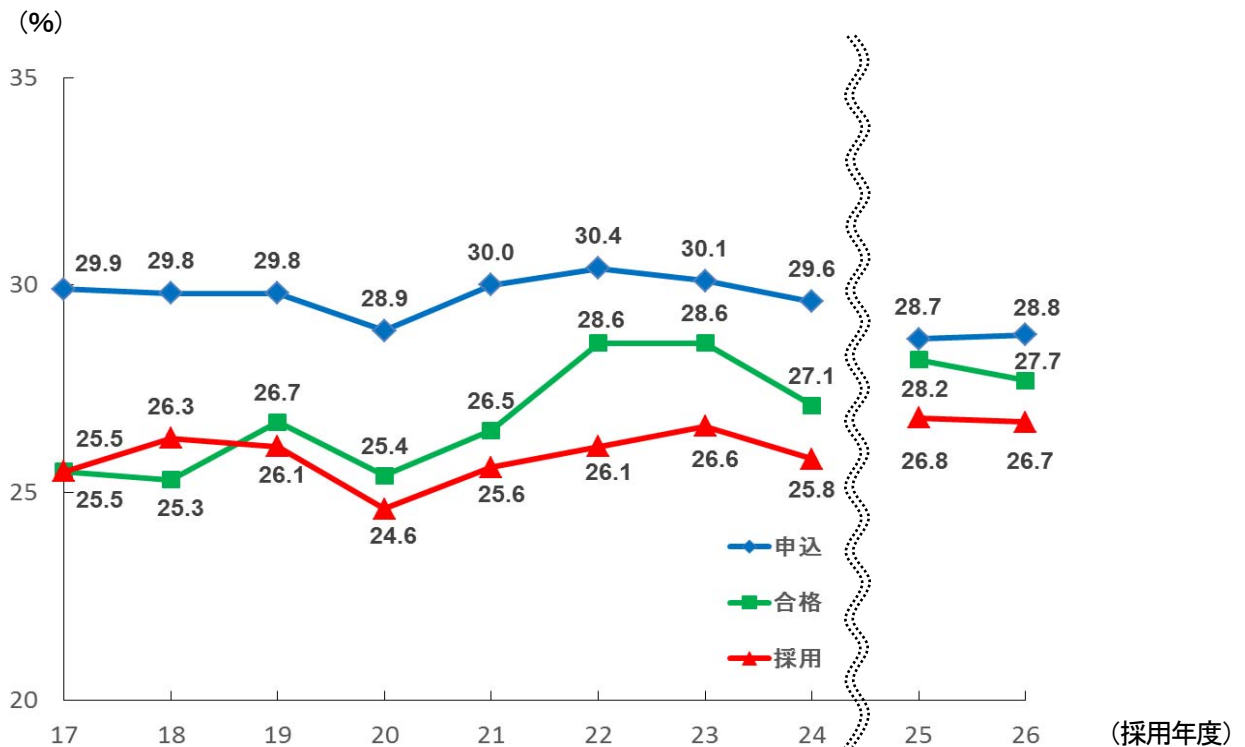
1 女性国家公務員の採用状況（平成26年度）

- ・ 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26.7%

	平成26年度			平成25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 (%)	
総合職等	645	154	23.9	479	118	24.6	▲0.7
うち事務系区分	335	92	27.5	260	71	27.3	0.2
一般職	3,384	1,016	30.0	1,262	401	31.8	▲1.8
専門職等	3,436	823	24.0	2,290	562	24.5	▲0.5
合計	7,465	1,993	26.7	4,031	1,081	26.8	▲0.1

(注) 平成26年度の採用者は、平成26年4月30日までの間に採用された者である。

2 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である。

2 平成25年度（採用年度）以降の「申込」「合格」の割合は、総合職・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総合職等合格者からの採用者を含む。）

I. 女性国家公務員の採用状況

(上段：平成26年度 下段：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 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)
内閣官房	-	-	-	-	-	-	3	0	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	0	0.0
	-	-	-	-	-	-	4	1	25.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	1	25.0
内閣法制局	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	1	0	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	0.0
内閣府	15	5	33.3	14	4	28.6	33	14	42.4	19	10	52.6	-	-	-	-	-	-	67	29	43.3
	9	3	33.3	8	3	37.5	10	5	50.0	4	2	50.0	-	-	-	-	-	-	23	10	43.5
宮内庁	-	-	-	-	-	-	10	2	20.0	11	3	27.3	-	-	-	-	-	-	21	5	23.8
	-	-	-	-	-	-	3	1	33.3	2	0	0.0	-	-	-	-	-	-	5	1	20.0
公正取引委員会	4	0	0.0	4	0	0.0	14	7	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	7	38.9
	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)	29	7	24.1	18	5	27.8	85	12	14.1	17	7	41.2	39	5	12.8	14	2	14.3	184	33	17.9
	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	11	5	45.5	11	5	45.5	26	7	26.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	37	12	32.4
	10	5	50.0	10	5	50.0	6	3	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	8	50.0
消費者庁	3	1	33.3	3	1	33.3	5	2	40.0	3	2	66.7	-	-	-	-	-	-	11	5	45.5
	1	1	100.0	1	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	100.0
総務省	47	9	19.1	39	8	20.5	97	30	30.9	4	2	50.0	-	-	-	-	-	-	148	41	27.7
	41	6	14.6	31	5	16.1	53	13	24.5	3	3	100.0	-	-	-	-	-	-	97	22	22.7
法務省	34	16	47.1	20	9	45.0	564	188	33.3	196	77	39.3	186	60	32.3	692	129	18.6	1,672	470	28.1
	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	26	5	19.2	24	5	20.8	4	0	0.0	57	23	40.4	37	18	48.6	-	-	-	124	46	37.1
	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	49	12	24.5	43	11	25.6	139	48	34.5	58	22	37.9	1,210	292	24.1	393	132	33.6	1,849	506	27.4
	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	30	9	30.0	19	5	26.3	25	13	52.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	55	22	40.0
	25	11	44.0	16	9	56.3	17	6	35.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	42	17	40.5
厚生労働省	50	14	28.0	31	10	32.3	379	122	32.2	81	41	50.6	215	63	29.3	-	-	-	725	240	33.1
	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	79	24	30.4	17	5	29.4	124	49	39.5	57	12	21.1	-	-	-	-	-	-	260	85	32.7
	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	80	18	22.5	26	4	15.4	107	43	40.2	9	4	44.4	-	-	-	-	-	-	196	65	33.2
	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	116	13	11.2	29	8	27.6	660	116	17.6	210	59	28.1	42	14	33.3	587	98	16.7	1,615	300	18.6
	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	26	6	23.1	10	3	30.0	44	12	27.3	12	7	58.3	-	-	-	-	-	-	82	25	30.5
	14	4	28.6	6	2	33.3	5	1	20.0	4	1	25.0	-	-	-	-	-	-	23	6	26.1
防衛省	32	5	15.6	13	4	30.8	168	29	17.3	127	40	31.5	21	10	47.6	-	-	-	348	84	24.1
	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	8	3	37.5	8	3	37.5	14	4	28.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	7	31.8
	4	1	25.0	4	1	25.0	10	6	60.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	7	50.0
会計検査院	6	2	33.3	6	2	33.3	18	7	38.9	4	2	50.0	-	-	-	-	-	-	28	11	39.3
	4	2	50.0	3	1	33.3	14	5	35.7	1	1	100.0	-	-	-	-	-	-	19	8	42.1
合計	645	154	23.9	335	92	27.5	2,519	705	28.0	865	311	36.0	1,750	462	26.4	1,686	361	21.4	7,465	1,993	26.7
	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」のうち国税専門官・労働基準監督官採用試験の平成26年度の採用者数は、平成26年4月1日から同月30日までに採用されたものの数である。
- 7 「一般職」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」の平成26年度の採用者数は、平成25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26年4月30日までに採用（又は内定）されたものの数である。
- 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 法務省では、本表対象試験のうち法務省専門職員（人間科学）採用試験及び刑務官採用試験において男女別の試験を実施しており、これらの試験を除いた女性採用割合は36.3%である。
- 10 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。
- 11 女性の割合については、小数第二位を四捨五入している。

(参考) 平成25年10月1日から平成26年3月31日までに採用された「総合職等」の採用者数は、公正取引委員会で総数2人うち女性1人、金融庁で総数4人うち女性3人、文部科学省で総数5人うち女性1人、厚生労働省で総数1人うち女性0人、国土交通省で総数2人うち女性1人、環境省で総数4人うち女性1人となっている。

Ⅱ. 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25年度）

1. 各府省等の「女性職員の採用・登用拡大計画」における具体的な採用目標の設定

府省等名	概要
内閣官房	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、引き続き女性の積極的な採用に努める。 【参考URL http://www.cas.go.jp/jp/siryou/pdf/touyoukeikaku.pdf 】
内閣法制局	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。 【参考URL http://www.clb.go.jp/info/other/jyoseitouyou.pdf 】
内閣府	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。 【参考URL http://www.cao.go.jp/others/jinji/jyosei/saiyoutouyou.pdf 】
宮内庁	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。 【参考URL http://www.kunaicho.go.jp/kunaicho/shiryu/jyosei/pdf/kakudaikeikaku.pdf 】
公正取引委員会	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、平成27年度には30%を超えることを目標とする。 【参考URL http://www.jftc.go.jp/soshiki/kyotsukoukai/touyou.files/saiyoukeikaku.pdf 】
警察庁	国家公務員の採用者に占める女性の割合について、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について、採用者の質に留意しつつ、30%程度となるよう努める。 【参考URL http://www.npa.go.jp/sonota/jinji/jyosei_keikaku3.pdf 】
金融庁	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%程度とすることを目標として、女性の採用拡大に努める。 【参考URL http://www.fsa.go.jp/common/about/sonota/woman/01.pdf 】
消費者庁	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。 【参考URL http://www.caa.go.jp/soshiki/saiyou/pdf/saiyo_keikaku.pdf 】
総務省	「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。 【参考URL http://www.soumu.go.jp/main_content/000169852.pdf 】

府省等名	概 要
法務省	<p>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割以上とする。</p> <p>【参考URL http://www.moj.go.jp/content/000100314.pdf】</p>
外務省	<p>平成23～27年度に向けて採用者全体に占める女性の割合が40%程度となることを目標とする。</p> <p>【参考URL http://www.mofa.go.jp/mofaj/annai/shocho/josei_saiyo.html】</p>
財務省	<p>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。</p> <p>【参考URL http://www.mof.go.jp/about_mof/introduction/personnel/jyosei-touyou.pdf】</p>
文部科学省	<p>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。</p> <p>【参考URL http://www.mext.go.jp/a_menu/joseisyokuin/_icsFiles/afieldfile/2012/06/20/1322543_01_1.pdf】</p>
厚生労働省	<p>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%以上、総合職試験事務系区分については35%以上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。</p> <p>【参考URL http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/soshikimokuhyou/dl/120615-1.pdf】</p>
農林水産省	<p>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）からの採用者に占める女性の割合について35%程度、総合職試験事務系区分についても35%程度とすることを目標とする。</p> <p>【参考URL http://www.maff.go.jp/j/org/announce/index.html#3】</p>
経済産業省	<p>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。</p> <p>【参考URL http://www.meti.go.jp/information/recruit/20120615.jyosei.pdf】</p>
国土交通省	<p>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標とする。</p> <p>【参考URL http://www.mlit.go.jp/common/000214025.pdf】</p>
環境省	<p>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30%を下らないように努める。</p> <p>【参考URL http://www.env.go.jp/other/sankaku/index.html】</p>

府省等名	概要
防衛省	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。 【参考URL http://www.mod.go.jp/j/approach/others/jinji/gender/index.html 】
人事院	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%以上とすることを目標とする。 【参考URL http://www.jinji.go.jp/jinjika/joseikakudaikeikaku.pdf 】
会計検査院	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。 【参考URL http://www.jbaudit.go.jp/pr/jinji/pdf/jinji_h230526.pdf 】

2. 広報の充実

- 採用パンフレット、各府省等のホームページに、女性職員による業務説明やメッセージ等を積極的に掲載

〔 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、各府省等のホームページに、毎年の女性職員の採用数、女子学生向けのQ & A、登用の実績を掲載

〔 内閣官房、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、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 〕

- 採用パンフレット、募集ポスターを女子大学に配布、女子大学の就職担当者に対しても公務の魅力や女性職員の採用実績を紹介

〔 警察庁、金融庁、法務省、財務省、農林水産省、防衛省 〕

- 女子学生向けのパンフレットを作成し、各府省等のホームページへの掲載や業務説明会での配布（女性職員からのメッセージ等を掲載）

〔 警察庁、農林水産省 〕

- 各府省等のホームページに仕事と家庭の両立支援に関するコーナーを設け、育児休業取得率、近隣保育所の紹介等を通じ、女性職員が育児をしやすい職場環境であることを紹介

〔 警察庁、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、防衛省 〕

- 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

〔 警察庁、財務省、防衛省 〕

3. 採用活動における配慮

○ 採用担当者及び面接官に女性職員を配置

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

○ 女子学生から大学OB・OG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、金融庁、警察庁、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、国土交通省、環境省、防衛省、会計検査院

4. 女子学生を対象とした業務説明会の実施

① 人事院における取組（各府省等と連携した取組）

対象試験	開催数	開催場所	概要
総合職	1回	大学 (東京都)	【女性のための国家公務員セミナー】 ・各府省の女性職員によるPR講演、女性職員からのメッセージ、意見交換等
総合職、 一般職 (大卒)	10回	大学、地方支分部 局、公共施設（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）	【女性のための国家公務員セミナー】 ・新試験制度等の説明、各府省の女性職員からのメッセージ、 意見交換等
総合職、 一般職 (大卒)	3回	大学 (東京都)	【女性のためのトークライブ】 ・各府省の女性職員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	概要
警察庁	総合職	3回	本庁	・女性職員による業務説明及び質疑応答 ・仕事と育児の両立支援制度及び体験談の説明 ・参加者と女性職員の少人数座談会を開催
金融庁	総合職、 一般職	2回	本庁	・女性職員による業務説明（体験談等も含む。）及び 質疑応答 ・参加者と女性職員の少人数座談会を実施
総務省	一般職 (大卒)	1回	本省	・女性職員による業務説明（体験談等も含む。）及び 質疑応答
法務省	総合職、 一般職 (大卒)	1回	女子大学	・女性職員による業務説明及び質疑応答

府省等名	対象試験	開催数	開催場所	概要
外務省	総合職	4回	本省、大学 (東京、京都)	・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
財務省	総合職	2回	本省	・業務説明及び質疑応答 ・仕事と育児の両立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
	一般職 (大卒)	2回	大学、 専門学校	・業務説明及び質疑応答 ・女性職員による体験談等の紹介
	一般職 (高卒)	36回	高校、 専門学校	・業務説明及び質疑応答 ・女性職員による体験談等の紹介
国税庁	総合職	2回	女子大学	・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
	国税専門官	19回	国税局、女子 大学(全国各地)	・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 ・女性職員による体験談等の紹介 ・女性人事担当者による「女性のための国家公務員セミナー」を実施
	税務職員	2回	女子高校、女 子短大(東京)	・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
文部科学省	総合職、 一般職	2回	本省	・文部科学省における仕事と出産・育児両立のための支援制度について資料配付及び説明 ・女性職員による業務説明(体験談等も含む。)及び質疑応答
厚生労働省	一般職	6回	本省	・女性職員による業務説明(体験談等も含む。)及びパネルディスカッション形式での質疑応答
農林水産省	総合職、 一般職	2回	本省	・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の実施 ・女性職員向け福利厚生制度の紹介 ・参加者と女性職員との意見交換 ・仕事と育児の両立支援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、 専門学校	・育児中の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 ・仕事と育児の両立支援制度をまとめた資料を配布
国土交通省	総合職、 一般職	8回	本省、 大学、専門学 校(全国各地)	・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

府省等名	対象試験	開催数	開催場所	概要
環境省	総合職、 一般職 (大卒)	2回	本省、大学	・女性職員による業務説明及び質疑応答
防衛省	総合職	2回	本省、大学	・女性職員による業務説明(体験談等も含む。)及び 質疑応答
	一般職 (大卒)、 防衛省専門 職員	3回	本省、女子大 学	・女性職員による試験概要及び業務内容の説明並び に質疑応答

5. 女子学生向けに何らかの配慮を行っている業務説明会の実施

① 人事院における取組(各府省等と連携した取組)

対象試験	開催数	開催場所	概要
総合職、 一般職	199回	大学、各府省、地 方機関	・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ゼミ等における女性 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

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	23回	本府、 大学、専門学 校(東京他)	・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) ・採用内定者を中心とした懇談会に女性内定者を極 力配置
	一般職	26回		
宮内庁	一般職	5回	本庁	・業務説明、質疑応答等の際に女性職員を極力配置 ・採用内定者との懇談の際に女性若手職員が対応
公正取引委員会	総合職	5回	本局、大学、 専門学校	・女性にとって仕事と育児の両立が可能な働きやす い職場であることを説明 ・若手職員による業務説明会に女性職員を配置 ・人事担当者による業務説明会及び座談会に女性職 員を配置
	一般職 (大卒)	3回		
	一般職 (高卒)	3回		

府省等名	対象試験	開催数	開催場所	概要
警察庁	総合職	15回	本庁、大学	<ul style="list-style-type: none"> ・採用内定者との懇談会において女性若手職員が対応 ・業務説明会に女性内定者又は女性若手職員を配置
	一般職 (大卒)	17回	本庁、大学	
	一般職 (高卒)	2回	専門学校	
金融庁	総合職、 一般職	67回	本庁 大学、専門学校 (東京、京都他)	<ul style="list-style-type: none"> ・女性職員による業務説明及び質疑応答 ・若手職員との懇談時に女性職員を配置 ・女性職員の採用状況や、女性にとって仕事と育児の両立が可能な働きやすい職場であることを説明
消費者庁	総合職、 一般職	2回	大学、専門学校	<ul style="list-style-type: none"> ・大学等への業務説明の際に女性職員を派遣し説明
総務省	総合職	50回	本省、大学、 専門学校	<ul style="list-style-type: none"> ・業務概要説明後の質疑応答の際に女性職員を極力配置
	一般職	27回	本省、 大学、専門学校 (東京他)	
法務省	総合職	20回	本省、大学、 専門学校	<ul style="list-style-type: none"> ・業務説明、質疑応答等の際に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
外務省	総合職	15回	大学	<ul style="list-style-type: none"> ・女性職員による業務説明及び質疑応答 ・一部の説明会では少人数での懇談を実施
	専門職	4回		
財務省	総合職	43回	本省、財務 局、本庁、大 学、専門学校	<ul style="list-style-type: none"> ・課長補佐級職員による業務説明の際に女性職員を配置 ・若手職員との懇談時に女性職員を配置 ・採用担当者による業務説明会に女性職員を配置 ・採用内定者を中心とした懇談会において女性内定者又は女性若手職員が対応 ・若手補佐、係長との座談会に女性職員を配置 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・若手職員との座談会に女性職員を配置
		63回	税関、大学、 専門学校	<ul style="list-style-type: none"> ・若手職員との座談会に女性職員を配置 ・採用担当者(女性職員)による業務説明(体験談等も含む。)及び質疑応答 ・女性にとって仕事と育児の両立が可能な働きやすい職場であることを説明 ・女性職員の活躍に係る説明に重点を入れて実施

府省等名	対象試験	開催数	開催場所	概要
財務省	一般職 (高卒)	48回	高校、専門学校	<ul style="list-style-type: none"> 採用担当者（女性職員）による業務説明（体験談等も含む。）及び質疑応答 女性職員の活躍に係る説明に重点を入れて実施
	財務専門官	202回	財務局 財務事務所 大学、専門学校（全国各地）	<ul style="list-style-type: none"> 業務説明会において、採用担当者（女性職員を含む。）から、仕事と育児の両立支援制度等を説明 女性職員、人事担当者、大学のOG等による体験談（仕事のやりがいや仕事と育児の両立等を含む。）、業務説明（女性にとって働きやすい職場であること等を含む。）の実施 大学のOGや女性若手職員による業務経験などの座談会の開催
国税庁	国税専門官	294回	国税局、大学、専門学校（全国各地）	<ul style="list-style-type: none"> 女性にとって仕事と育児の両立が可能な働きやすい職場であることを説明（育児休業制度の説明を含む。） 女性職員（大学のOGを含む。）、人事担当者等による業務説明（体験談等も含む。）及び質疑応答 質疑応答の際、女性専用ブースを設け、女性職員を配置
	税務職員	120回	国税局、短期大学、専門学校（全国各地）	<ul style="list-style-type: none"> 女性にとって仕事と育児の両立が可能な働きやすい職場であることの説明（仕事と育児の両立支援制度の説明を含む。）及び質疑応答 女子短期大学及び女子高校等の就職担当者向けの説明会の実施 管内の高校の校長会において、女性採用に力を入れている旨の説明を実施
文部科学省	総合職、 一般職	46回	本省、大学、専門学校	<ul style="list-style-type: none"> 文部科学省全体の業務、職場環境などについての説明及び質疑応答の際、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1つ取り上げた業務説明及び質疑応答の際、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、仕事と育児の両立支援制度や「かすみがせき保育室」について説明

府省等名	対象試験	開催数	開催場所	概要
厚生労働省	総合職	70回	本省、大学、専門学校	<ul style="list-style-type: none"> ・説明会講演者及び座談会対応者として、若手から幹部級の女性職員を配置 ・講演及び座談会の内容として、女性として働くことの体験を説明 ・仕事と家庭の両立を実現している職員から、霞が関で女性として働くこと等について講演 ・説明会等の半数以上に女性採用担当者を配置
厚生労働省	一般職、労働基準監督官	382回	本省、都道府県労働局、大学、専門学校	<ul style="list-style-type: none"> ・業務説明及び質疑応答の際に女性職員を極力配置 ・若手職員との座談会に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	71回	本省、大学、専門学校	<ul style="list-style-type: none"> ・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に女性職員を配置 ・業務説明（体験談等も含む。）及び質疑応答 ・女性にとって仕事と育児の両立が可能な働きやすい職場であることを説明
経済産業省	総合職、一般職	50回	本省、地方支分部局、大学、専門学校	<ul style="list-style-type: none"> ・女性職員が説明者となる業務説明会を頻繁に実施 ・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 ・ほぼ全ての説明会で女性職員の働き方のモデルを紹介
国土交通省	総合職、一般職	482回	本省、大学、専門学校（全国各地）	<ul style="list-style-type: none"> ・女性職員が説明者となる業務説明、懇談を実施 ・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などにより、女性にとって働きやすい職場であることを説明
環境省	総合職、一般職	9回	本省、大学、専門学校	<ul style="list-style-type: none"> ・女性職員による仕事と育児の両立支援制度及び職場環境等の説明
防衛省	総合職	100回	本省 大学、専門学校（全国各地）	<ul style="list-style-type: none"> ・人事担当者（女性職員）による業務説明及び質疑応答
	一般職、防衛省専門職員	110回	本省 地方防衛局 大学、専門学校（全国各地）	<ul style="list-style-type: none"> ・人事担当者（女性職員）による業務説明及び質疑応答 ・男女共同参画に関する取組や仕事と育児の両立支援制度をまとめた資料を配付

府省等名	対象試験	開催数	開催場所	概要
人事院	総合職、 一般職 (大卒)	9回	大学	・業務説明、質疑応答及び体験談の際に女性職員を配置し、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	20回	本院、大学、 専門学校	・人事担当者等による業務説明及び質疑応答の際に女性職員を極力配置 ・小グループに分かれて若手職員による体験談及び質疑応答を実施する際に女性職員を配置

6. その他

- 農林水産省においては、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31.5%、国家公務員採用一般職試験34.7%、総合職・一般職合計で33.7%（平成26年度）

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
〔平成26年5月30日〕
一部改正

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	全府省

<p>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。 ・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。 ・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。 ・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。 ・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。 ・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>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。 ・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>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。 ・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。 ・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。 ・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。 ・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> <p>全府省、 【人事院】</p> <p>全府省</p> <p>内閣官房</p> <p>全府省、 【人事院】</p> <p>全府省、 【人事院】</p> <p>全府省、 【人事院】</p> <p>全府省、 【人事院】</p> <p>全府省 全府省</p> <p>全府省</p> <p>全府省</p> <p>全府省</p> <p>全府省</p> <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-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、男女で偏りがない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、男女で偏りがない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。

採用昇任等基本方針（抜粋）

平成26年6月24日
閣 議 決 定

5 女性職員の採用・登用の拡大及び職員の仕事と生活の調和を図るための指針

(1) 基本的な姿勢

男女共同参画社会の実現はもとより、我が国の経済社会の持続的な発展のためには女性の力を最大限発揮させることが重要であることから、国が率先して女性職員の採用・登用の拡大に積極的に取り組むこととし、職員の仕事と生活の調和も一体的に推進する。

(2) 女性職員の採用・登用の拡大

男女基本計画の定める目標¹の達成に向けて、以下の取組を推進する。

ア 女性職員の採用の拡大

能力の実証に基づき、優れた人材（中途退職した有為の者を含む。）の中途採用等を行うことを含め、女性職員の採用拡大に積極的に取り組む。これに資するため、女性職員の職域拡大や多様で実効性のある募集・啓発活動を推進する。

イ 女性職員の登用の拡大

これまで女性職員の登用を阻害していた要因を把握・分析・除去するとともに、職員の仕事と生活の調和を推進することにより、女性職員の登用拡大に積極的に取り組む。

このため、能力及び実績に基づく人事管理を前提としつつ、従来の人事慣行を見直し、女性職員に職域拡大等により多様な職務機会を付与するとともに、研修等の必要な支援を行うことにより、職務経験の蓄積を通じたキャリア形成を支援する。育児休業を取得する職員等についても、積極的な登用に向けて、キャリア形成の支援や適切なキャリアパスの提示を行う。また、女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入を推進する。

さらに、各府省等は、女性職員の配置や研修受講状況等について、出先機関等も含めて全省的に把握し、潜在的な人材の発掘・抜擢等に努める。幹部候補育成課程の運用においても、高い意欲と能力を有する女性職員の育成を積極的に行う。

(3) 職員の仕事と生活の調和の推進

職員の健康維持、優秀な人材の確保、継続的勤務の促進等の観点から、男女基本計画等を踏まえつつ、以下の取組を推進し、公務の能率的な運営の確保を図る。

ア 職員の状況に応じた働き方の推進

子の養育、家族の介護等を行う職員の状況を考慮した適切な配置に努めるとともに、多様なキャリアパスの選択肢を職員に提示すること等により、職員の状況に配慮した人事運用を行う。

また、育児短時間勤務やテレワーク等の職員の状況に応じた柔軟な働き方を推進するとともに、育児休業、介護休暇等の仕事と家庭の両立支援制度について、休業する職員等の代替要員の確保、円滑な職務復帰の支援、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発等を行うことにより、利用しやすい環境の整備を図る。

この際、特に、男性職員が育児に関わりやすい環境を整備し、母親の負担緩和にも資する観点から、男性職員の育児休業の取得等を促進する。

さらに、職員のニーズも踏まえつつ、保育施設の確保など育児を行う職員の支援方策の充実を図る。

イ 健康で豊かな生活のための時間の確保等に向けた取組

これまでの労働時間短縮対策を更に進め、計画的な年次休暇の取得促進と超過勤務の縮減に一層積極的に取り組むなど、健康で豊かな生活のための時間の確保に向けた取組を推進する。

このため、業務配分等についてよりきめ細かに改善策を講じること等により、適切な業務管理及び業務の効率化の徹底等を一層推進するとともに、職場の特性に応じた業務の進め方に関する工夫を不断に行う。

また、メンタルヘルス対策など、職員の健康管理対策に適切に取り組む。

(4) 女性職員の採用・登用の拡大及び職員の仕事と生活の調和の推進に向けた体制の整備等

政府は、関係行政機関相互の緊密な連携を確保しつつ、女性職員の採用・登用の拡大及び職員の仕事と生活の調和の推進を図るため、女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会を設置し、具体的な施策等を盛り込んだ取組指針を定めるとともに、これを総合的に推進する。

各府省等は、府省等の長等のリーダーシップの下、人事担当部局が中心となって、各職場、各世代の男女の声も広くくみ上げることができるような全省的な体制を整備し、各府省等や各部局等の実情を踏まえた目標を設定しつつ、府省等ごとに取り組計画を策定、公表することにより、積極的な取組を行う。

また、職員の仕事と生活の調和について、制度の周知、職員からの相談対応等の業務を担う担当官を本府省、管区機関等に設置し、制度及び施策の普及を促進する。さらに、仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行う。

内閣総理大臣は、各府省等における取組の検討、具体化のために必要な支援を行うとともに、各府省等の具体的な取組のフォローアップを行う。あわせて、職員の状況に応じた柔軟な働き方の推進等のために必要な制度や仕組みの見直しについても、必要に応じて、人事院に要請を行う。

また、法令等協議関係業務、国会関係業務、予算関係業務、国際関係業務等による超過勤務の縮減については、各府省等の枠を越えた対応が必要であり、政府として、業務の合理化に係る取組の推進、関係府省等間の調整についてのルール徹底、弾力的な勤務時間の割振りなど、一層の取組を図るとともに、関係機関の理解と協力も得ながら、より効果的に取組を進める。

¹男女基本計画においては、女性職員の採用について、平成 27 年度末までに政府全体として、国家公務員採用試験からの採用者の女性割合を 30%程度とすることを目標とし、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している。女性職員の登用については、平成 27 年度末までに政府全体として、国の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を 10%程度、国の指定職相当に占める女性の割合を 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こととしている。