

平成26年12月19日
内閣官房内閣人事局
人 事 院

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

各府省等は、「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）の定める目標の達成に向けて、「採用昇任等基本方針」（平成26年6月24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人事院事務総長通知）、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）等を踏まえ、取り組んでいるところです。

今般、女性国家公務員の登用状況及び平成25年度の国家公務員の育児休業の取得状況について取りまとめましたので、その結果を公表します。

2 実施結果

別添1「女性国家公務員の登用状況」及び別添2「国家公務員の育児休業の取得状況」のとおりです。

平成26年9月1日現在の本省課室長相当職以上に占める女性の割合は3.3%、平成26年1月現在の国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合は5.6%でした（別添1）。

また、平成25年度において、新たに育児休業を取得した男性職員の割合（取得率）は2.8%、新たに育児休業を取得した女性職員の割合（取得率）は98.3%、新たに育児休業を取得した職員の休業期間の平均は13.8月（男性2.9月、女性15.2月）でした（別添2）。

(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 中嶋 範子

電話 (03) 3581-7722 (直通)

FAX (03) 3581-6755

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

女性国家公務員の登用状況【資料 1 及び 2】

○ 本省課室長相当職以上に占める女性の割合は3.3%（平成26年9月1日現在）（前年10月1日現在から0.3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5.6%（平成26年1月現在）（前年1月現在から0.3ポイント増）

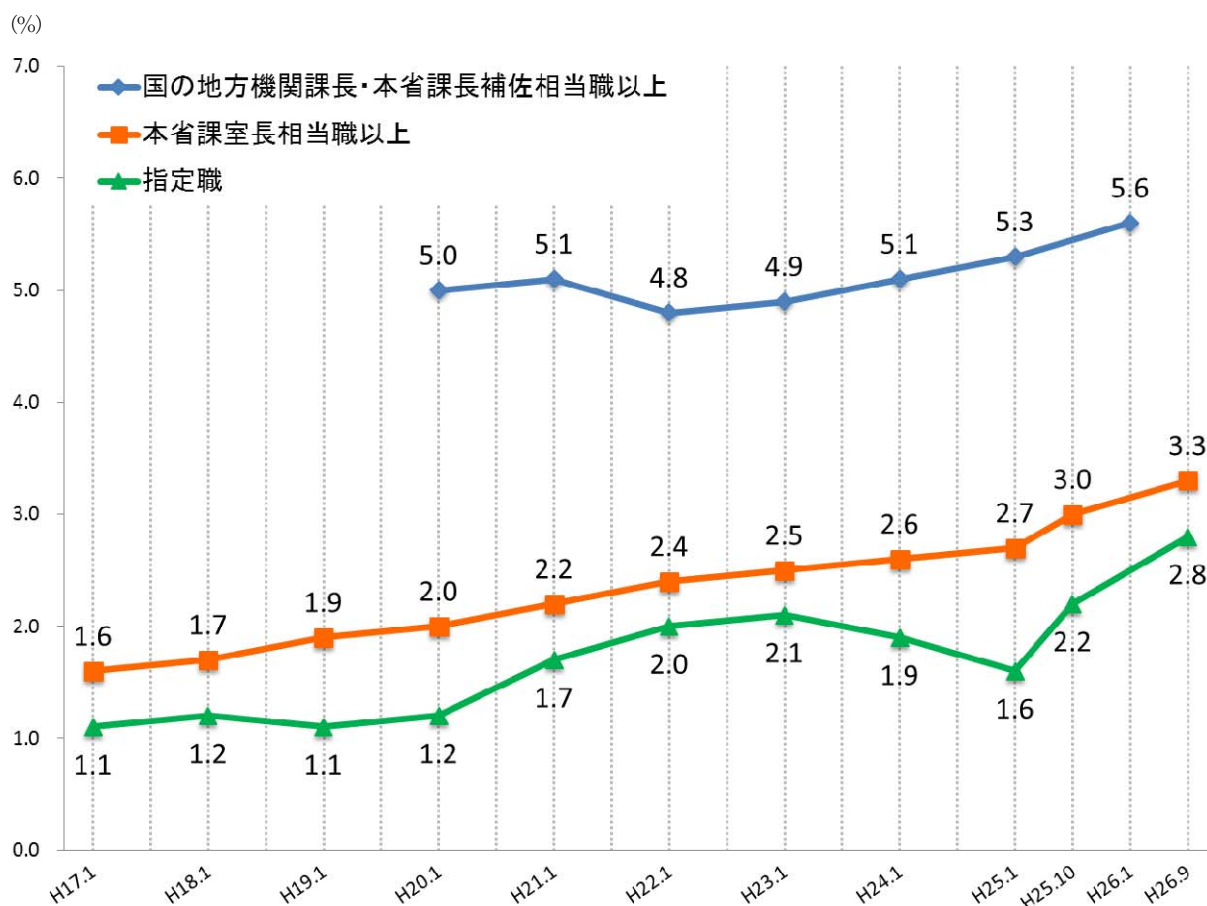
⇒ともに、これまでのフォローアップ調査以来、最高数値

本省課室長相当職以上（平成26年9月1日現在）						国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上（平成26年1月現在）		
総数 （人）	うち女性 （人）	女性の割合 （%）	（参考）うち指定職			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 （%）			
9,839	326	3.3	985	28	2.8	49,392	2,748	5.6

（注1）平成26年9月1日現在の指定職における女性職員の登用状況については、平成26年10月17日に公表済み。

（注2）「本省課室長相当職以上」とは一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）の行政職俸給表（一）7級相当職以上の職員を、「国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上」とは同法の行政職俸給表（一）5級相当職以上の職員をいう。

○ 国家公務員における役職者に占める女性の割合の推移



府省別女性国家公務員登用状況

(平成26年9月1日現在の本省課室長相当職以上)

	本省課室長相当職以上					
	平成26年9月1日現在			(参考)平成25年10月1日現在		
	総数 (人)	うち女性 (人)	女性割合 (%)	総数 (人)	うち女性 (人)	女性割合 (%)
内閣官房	184	8	4.3	132	3	2.3
内閣法制局	29	0	0.0	30	0	0.0
内閣府	291	18	6.2	300	20	6.7
宮内庁	51	1	2.0	51	1	2.0
公正取引委員会	73	3	4.1	71	2	2.8
国家公安委員会 (警察庁)	263 (411)	0 (3)	0.0 (0.7)	262 (399)	0 (3)	0.0 (0.8)
特定個人情報保護委員会	5	1	20.0	—	—	—
金融庁	145	3	2.1	144	1	0.7
消費者庁	31	6	19.4	27	3	11.1
復興庁	29	2	6.9	25	1	4.0
総務省	586	7	1.2	599	6	1.0
法務省	434 (1,061)	33 (63)	7.6 (5.9)	412 (1,047)	26 (52)	6.3 (5.0)
外務省	704	34	4.8	715	34	4.8
財務省	925 (2,965)	21 (74)	2.3 (2.5)	941 (3,006)	19 (61)	2.0 (2.0)
文部科学省	374	37	9.9	380	31	8.2
厚生労働省	840	60	7.1	851	57	6.7
農林水産省	920	17	1.8	841	13	1.5
経済産業省	648	21	3.2	641	16	2.5
国土交通省	2,259 (2,883)	25 (26)	1.1 (0.9)	2,223 (2,827)	27 (28)	1.2 (1.0)
環境省	236	10	4.2	209	9	4.3
防衛省	521	6	1.2	548	7	1.3
人事院	97	12	12.4	97	10	10.3
会計検査院	194	1	0.5	192	1	0.5
合 計	9,839	326	3.3	9,691	287	3.0

(参考) 平成26年9月1日現在の指定職における女性国家公務員の登用状況

	総数 (人)	うち女性 (人)	女性割合 (%)
平成26年9月	985	28	2.8%
平成25年10月	969	21	2.2%

- 注 1. 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）及び指定職俸給表の適用を受ける職員並びに防衛省の職員の給与等に関する法律（昭和27年法律第266号）に基づき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の俸給が支給される防衛省の職員が対象。
ただし、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。
2. 昨年度の登用状況の調査時点は、原則として平成25年10月1日時点の状況。
 3. 「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。
 4. 国家公安委員会（警察庁）の（ ）内は、一般職給与法の公安職俸給表（一）が適用される職員（地方警務官を除く。）を含んだ数値である。
 5. 法務省の（ ）内は、一般職給与法の公安職俸給表（一）及び公安職俸給表（二）が適用される職員を含んだ数値である。
 6. 財務省の（ ）内は、一般職給与法の税務職俸給表が適用される職員（国税庁に在職）を含んだ数値である。
 7. 国土交通省の（ ）内は、一般職給与法の公安職俸給表（二）が適用される職員（海上保安庁に在職）を含んだ数値である。
 8. 内閣人事局が各府省等から聴取した結果に基づき作成。

府省別女性国家公務員登用状況

(平成26年1月現在の全体及び国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上)

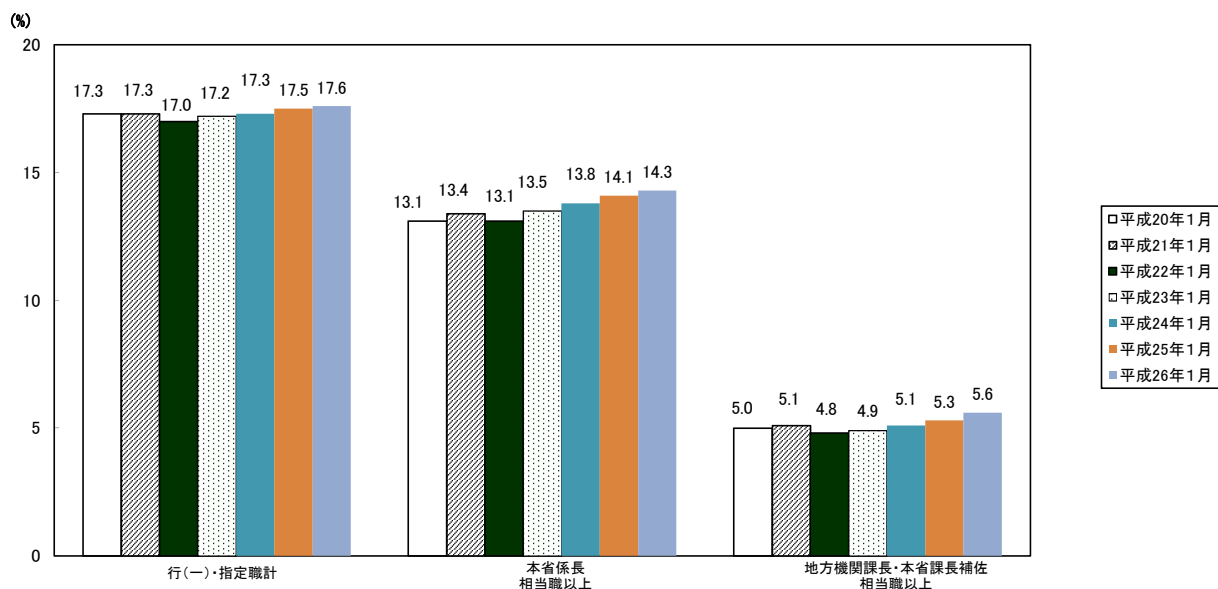
	平成26年1月現在						(参考)平成25年1月現在					
	総数 (人)	うち 女性 (人)	女性 割合 (%)	うち国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上			総数 (人)	うち 女性 (人)	女性 割合 (%)	うち国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上		
				総数 (人)	うち 女性 (人)	女性 割合 (%)				総数 (人)	うち 女性 (人)	女性 割合 (%)
内閣官房	609	68	11.2	324	21	6.5	598	57	9.5	304	10	3.3
内閣法制局	67	13	19.4	43	5	11.6	68	15	22.1	44	5	11.4
内閣府	2,108	364	17.3	839	76	9.1	2,097	348	16.6	825	64	7.8
宮内庁	691	88	12.7	141	5	3.5	701	92	13.1	141	4	2.8
公正取引委員会	770	157	20.4	201	14	7.0	762	149	19.6	192	14	7.3
国家公安委員会 (警察庁)	4,574 (8,004)	479 (647)	10.5 (8.1)	866 (2,337)	9 (37)	1.0 (1.6)	4,592 (7,999)	485 (637)	10.6 (8.0)	859 (2,323)	12 (34)	1.4 (1.5)
特定個人情報保護委員会	2	0	0.0	2	0	0.0	—	—	—	—	—	—
金融庁	1,320	244	18.5	556	33	5.9	1,316	228	17.3	544	30	5.5
消費者庁	232	56	24.1	87	14	16.1	233	62	26.6	87	14	16.1
復興庁	151	8	5.3	69	4	5.8	112	6	5.4	51	1	2.0
総務省	5,021	910	18.1	1,920	102	5.3	5,103	904	17.7	1,892	84	4.4
法務省	14,410 (47,946)	3,952 (8,309)	27.4 (17.3)	3,017 (6,156)	232 (404)	7.7 (6.6)	14,652 (47,978)	3,956 (8,210)	27.0 (17.1)	3,052 (6,167)	234 (398)	7.7 (6.5)
外務省	5,426	1,429	26.3	2,473	309	12.5	5,465	1,406	25.7	2,425	273	11.3
財務省	15,263 (68,219)	2,873 (12,830)	18.8 (18.8)	4,985 (32,857)	268 (2,757)	5.4 (8.4)	15,524 (69,503)	2,889 (12,762)	18.6 (18.4)	4,915 (32,877)	229 (2,492)	4.7 (7.6)
文部科学省	1,925	440	22.9	840	89	10.6	2,013	435	21.6	883	93	10.5
厚生労働省	26,859	6,195	23.1	7,052	672	9.5	27,132	6,209	22.9	6,959	651	9.4
農林水産省	21,184	2,595	12.2	6,730	216	3.2	17,211	2,245	13.0	5,505	205	3.7
経済産業省	5,687	1,298	22.8	2,587	276	10.7	5,718	1,265	22.1	2,582	259	10.0
国土交通省	42,629 (52,825)	4,023 (4,464)	9.4 (8.5)	11,753 (13,625)	200 (209)	1.7 (1.5)	43,476 (53,558)	4,016 (4,409)	9.2 (8.2)	11,634 (13,533)	183 (189)	1.6 (1.4)
環境省	2,131	262	12.3	905	49	5.4	1,926	243	12.6	798	36	4.5
防衛省	13,995	3,425	24.5	3,147	72	2.3	13,931	3,289	23.6	3,122	70	2.2
人事院	593	171	28.8	278	50	18.0	595	159	26.7	291	47	16.2
会計検査院	1,196	253	21.2	577	32	5.5	1,215	252	20.7	575	25	4.3
合 計	166,843	29,303	17.6	49,392	2,748	5.6	164,440	28,710	17.5	47,680	2,543	5.3

(参考)本省係長相当職以上の登用状況

	総数 (人)	うち女性 (人)	女性割合 (%)
平成26年1月	138,025	19,778	14.3
平成25年1月	134,445	18,894	14.1

- 注1. 一般職給与法の行政職俸給表（一）及び指定職俸給表の適用を受ける職員並びに防衛省の職員の給与等に関する法律（昭和27年法律第266号）に基づき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の俸給が支給される防衛省の職員が対象。ただし、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。
2. 防衛省以外の府省等については、人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」により算出。防衛省については、内閣人事局が別途防衛省から聴取した結果に基づき作成。防衛省については、当該年1月31日現在、防衛省以外の府省等については当該年1月15日現在の状況。ただし、上記の数値は各省の外局を含んだ数値である。
3. 「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、「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。
4. 国家公安委員会（警察庁）の（ ）内は、一般職給与法の公安職俸給表（一）が適用される職員を含んだ数値である。
5. 法務省の（ ）内は、一般職給与法の公安職俸給表（一）及び公安職俸給表（二）が適用される職員を含んだ数値である。
6. 財務省の（ ）内は、一般職給与法の税務職俸給表が適用される職員（国税庁に在職）を含んだ数値である。
7. 国土交通省の（ ）内は、一般職給与法の公安職俸給表（二）が適用される職員（海上保安庁に在職）を含んだ数値である。

【資料2補足】 女性国家公務員の登用状況(女性割合)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月の女性割合の減少は、主に平成21年12月をもって社会保険庁が廃止されたことによるものと考えられる。

国家公務員の育児休業の取得状況（平成25年度）【資料3】

（1）新規取得者数及び取得率

- 新たに育児休業を取得した男性職員は366人、取得率2.8%（前年度から0.8ポイント増）（これまでのフォローアップ調査以来、最高数値）
- 新たに育児休業を取得した女性職員は2,715人、取得率98.3%（前年度から1.8ポイント増）

	男性職員			女性職員		
	新規 取得者数 (A)	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)	取得率 (%) A/B	新規 取得者数 (A')	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')	取得率 (%) A' / B'
平成25年度	366	13,230	2.8	2,715	2,761	98.3
平成24年度	294	14,404	2.0	2,678	2,776	96.5

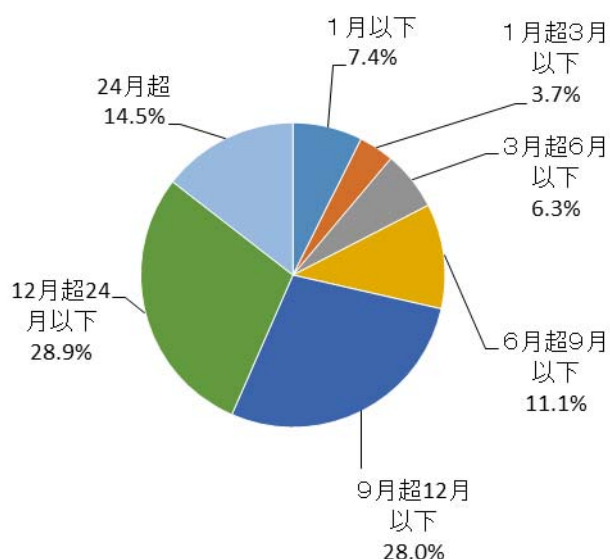
（注）一般職（特定独立行政法人職員を除く。）及び防衛省の特別職の数値。

「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査（平成25年度）の結果について」（平成26年9月30日人事院公表）による一般職の平成25年度の育児休業取得率は、男性4.6%、女性98.1%

（2）新規取得者の育児休業期間

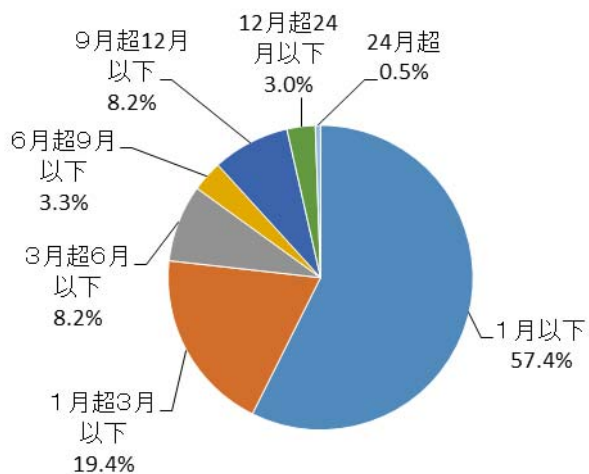
- 新たに育児休業を取得した職員の休業期間の平均は、13.8月（男性2.9月、女性15.2月）（前年度13.8月）。
- 休業期間の分布状況は、「12月超24月以下」が28.9%と最も多く、次いで「9月超12月以下」が28.0%、「24月超」が14.5%の順となっている。

育児休業期間の状況（全職員）

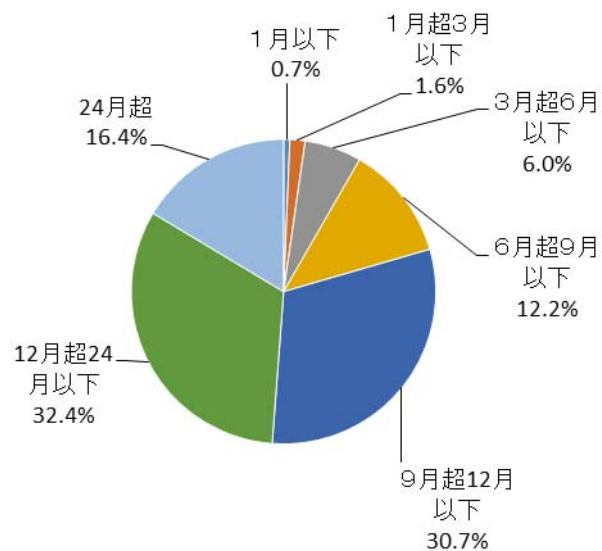


- 休業期間の分布状況を男女別にみると、男性は「1月以下」が57.4%と最も多く、女性は「12月超24月以下」が32.4%と最も多い。

育児休業期間の状況(男性)



育児休業期間の状況(女性)



国家公務員の育児休業の取得状況

(上段:平成25年度、下段:平成24年度)

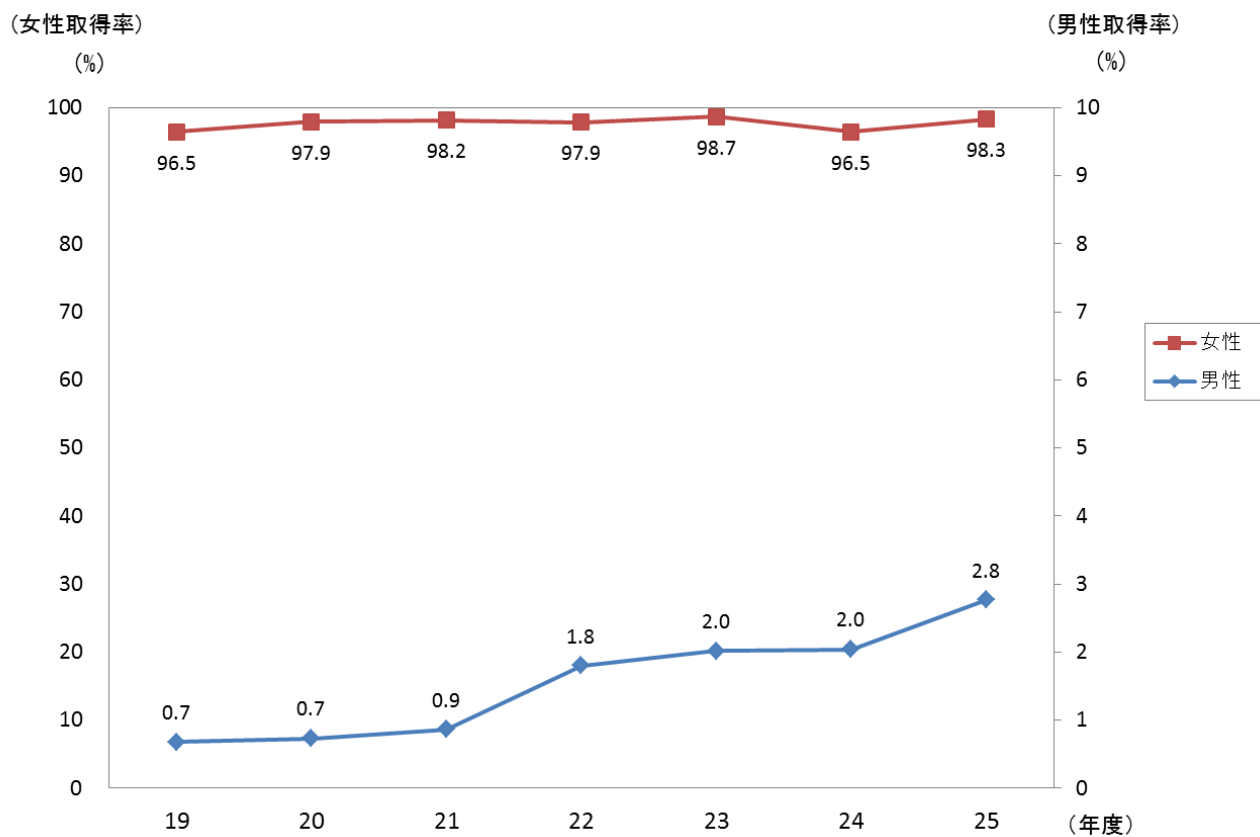
府省名	男性職員			女性職員		
	新規 取得者数 (A)	当該年度中に 新たに育児休業が 取得可能となった 職員数(B)	取得率 (%) A/B	新規 取得者数 (A')	当該年度中に 新たに育児休業が 取得可能となった 職員数(B')	取得率 (%) A'/B'
内閣官房	0	10	0.0%	0	0	—
	1	28	3.6%	1	1	100.0%
内閣法制局	0	1	0.0%	4	4	100.0%
	0	1	0.0%	0	0	—
内閣府	3	65	4.6%	20	20	100.0%
	5	62	8.1%	26	26	100.0%
宮内庁	0	20	0.0%	2	2	100.0%
	0	29	0.0%	4	4	100.0%
公正取引委員会	2	29	6.9%	13	13	100.0%
	2	33	6.1%	7	7	100.0%
国家公安委員会 (警察庁)	3	144	2.1%	22	22	100.0%
	3	105	2.9%	20	20	100.0%
金融庁	3	66	4.5%	4	4	100.0%
	1	61	1.6%	15	15	100.0%
消費者庁	1	10	10.0%	0	0	—
	0	5	0.0%	1	1	100.0%
復興庁	0	5	0.0%	1	1	100.0%
	0	1	0.0%	0	0	—
総務省	3	118	2.5%	38	39	97.4%
	4	106	3.8%	31	33	93.9%
法務省	41	1,498	2.7%	333	333	100.0%
	43	1,571	2.7%	315	321	98.1%
外務省	4	189	2.1%	71	73	97.3%
	4	194	2.1%	56	58	96.6%
財務省	81	1,720	4.7%	626	624	100.3%
	66	1,664	4.0%	572	564	101.4%
文部科学省	2	76	2.6%	24	24	100.0%
	6	61	9.8%	25	25	100.0%
厚生労働省	98	642	15.3%	272	299	91.0%
	68	601	11.3%	269	287	93.7%
農林水産省	29	355	8.2%	138	138	100.0%
	17	298	5.7%	88	92	95.7%
経済産業省	23	196	11.7%	92	94	97.9%
	6	177	3.4%	71	75	94.7%
国土交通省	31	1,491	2.1%	224	231	97.0%
	30	1,652	1.8%	255	267	95.5%
環境省	8	51	15.7%	18	19	94.7%
	5	65	7.7%	15	15	100.0%
防衛省	31	6,513	0.5%	798	806	99.0%
	27	7,644	0.4%	894	952	93.9%
人事院	1	6	16.7%	4	4	100.0%
	6	17	35.3%	7	7	100.0%
会計検査院	2	25	8.0%	11	11	100.0%
	0	29	0.0%	6	6	100.0%
合計	366	13,230	2.8%	2,715	2,761	98.3%
	294	14,404	2.0%	2,678	2,776	96.5%

(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(平成25年度)の結果について」(平成26年9月30日 人事院)より算出。防衛省については、内閣人事局が別途防衛省から聴取した結果に基づき作成。

2 「新規取得者数」とは、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25年度については平成22年度～24年度、平成24年度については平成21年度～23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25年度については平成25年2月3日から平成26年2月2日まで、平成24年度については平成24年2月4日から平成25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。

【資料3補足】国家公務員の育児休業取得率の推移



女性国家公務員の登用の拡大等に関する各府省等の取組（平成 25 年度）

（１）女性職員のキャリア形成支援に関する取組

- 各府省等で実施している研修に女性職員のキャリア形成支援に係る研修科目を充実
〔 警察庁、財務省、国土交通省、防衛省 〕
- 出産・育児等のために研修受講が困難な女性職員に対する研修参加機会の拡大
〔 法務省、外務省、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 〕
- 省内外の女性向けパンフレットを作成し、活躍する女性職員を紹介
〔 経済産業省 〕
- 仕事と家庭の両立等の相談が可能な体制の整備（メンター制度の導入等）
〔 内閣府、公正取引委員会、警察庁、外務省、財務省、厚生労働省、農林水産省、人事院、
会計検査院 〕

（２）職員の仕事と生活の調和の推進に関する取組

①働き方の見直し

（ⅰ）超過勤務の縮減

- 超過勤務時間や在庁時間の削減に対し数値目標を設定、周知
〔 内閣官房、内閣法制局、内閣府、公正取引委員会、総務省、法務省、財務省、
厚生労働省、農林水産省、国土交通省、環境省、会計検査院、人事院 〕
- 人事課への事前登録等により、週休日・祝日登庁を厳格に管理
〔 金融庁、消費者庁、経済産業省、人事院 〕

（ⅱ）年次休暇の取得促進

- 公務員生活の節目や家族の記念日等における年次休暇取得の奨励、希望する休暇予定日の事前登録等により、年次休暇の計画的取得を促進
〔 警察庁、金融庁、消費者庁、財務省、文部科学省、厚生労働省、防衛省、人事院、
会計検査院 〕
- 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 〕

②育児等と両立しながら活躍できる環境の整備

(i) 子育てしながら活躍できる職場づくり

- 仕事と育児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推進週間を設定
〔 財務省 〕
- 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、ホームページ及びイントラネット等に相談窓口一覧を掲載
〔 警察庁、法務省、財務省、防衛省 〕
- 育児休業を取得した職員が円滑に復帰できるよう、職務に関する情報提供や復帰に向けた相談対応等、定期的なコミュニケーションを実施
〔 内閣府、警察庁、法務省、外務省、財務省、国土交通省、環境省、人事院、会計検査院 〕
- 育児中の職員を対象としたテレワークの試行
〔 内閣官房、内閣法制局、公正取引委員会、金融庁、消費者庁、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 〕
- 職員の子供等の家族を対象とした職場見学ツアーを実施し、家族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育児をする職員への理解を深めてもらうなど、仕事と生活の両立への理解・支援を促進
〔 金融庁、消費者庁、法務省、財務省 〕

(ii) 男性職員の家庭生活への関わりを促進

- 子供が生まれる予定の男性職員に対する両立支援制度の周知、活用促進
〔 内閣法制局、警察庁、金融庁、消費者庁、総務省、財務省、厚生労働省、防衛省、会計検査院 〕
- 育児休業を取得した男性職員の体験談をメールで周知又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、警察庁、消費者庁、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、防衛省、人事院 〕
- 管理職員会議等において、男性職員の育児休業等取得に関する環境整備について周知し、管理職員の理解の醸成
〔 内閣府、消費者庁、警察庁、金融庁、消費者庁、財務省、文部科学省、厚生労働省 〕

- 出産、育児に際して男性職員が両立支援制度の利用計画を立てることを促すシート、男性職員の両立支援制度の利用に関する管理職員の理解度を確認するためのチェックシートをイントラネットに掲載
〔 財務省、厚生労働省、人事院 〕
- 管理職員及び育児休業等を取得しようとしている男性職員を対象とした啓発講演会の実施
〔 防衛省 〕
- 育児休業及び子供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を2週間以上取得することを奨励
〔 法務省、環境省 〕
- これから育児を行う男性職員が抱えている悩みや心配事を育児休業した経験のある男性職員に相談することができる体制の整備
〔 人事院 〕
- 男性職員の育児参加に関する課題について、若手職員（育児中の女性職員を含む）と人事担当課職員で結成した会を設置し、意見交換を定期的に行う
〔 金融庁、財務省 〕

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
〔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）までの政府全体の中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

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。 ・「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。 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。 ・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。 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。 ・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。	全府省 全府省、 【人事院】 全府省 内閣官房 全府省、 【人事院】 全府省、 【人事院】 全府省、 【人事院】 全府省、 【人事院】 全府省 全府省 全府省 全府省 全府省 全府省 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（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）（抜粋）

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 of 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。

国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針

平成 26 年 10 月 17 日
女性職員活躍・ワークライフバランス
推進協議会決定

I. 女性活躍とワークライフバランス推進の基本的考え方

少子高齢化の進行とともに生産年齢人口が減少する中で、我が国の経済社会が持続的に発展していくためにも、我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できるようにし、「女性が輝く社会」、「男女共同参画社会」を実現することが重要であり、国は「まず 隗^{かい}より始めよ」の観点から取り組む必要がある。

また、国が率先して女性職員の採用・登用の拡大に取り組み、多様な人材をいかすダイバーシティマネジメントを進めることは、国民のニーズをきめ細かく把握し、新しい発想による政策対応や行政サービスを可能とし、子育てや介護を担う男女を含む組織全員の力を最大限発揮できるようになるなど、政策の質と行政サービスの向上のためにも必要である。

以上の総合的な視点に基づき女性職員の活躍を推進するに当たっては、男女全ての職員の「働き方改革」による仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を実現することが不可欠である。

ワークライフバランスの推進は、優秀な人材の確保、継続的勤務の推進、公務の能率的な運営の観点はもとより、男女ともに育児・介護等時間制約のある職員が増える中で、公務の持続可能性の向上の観点からも極めて重要である。全ての職員が働きやすく、その時々状況に応じた多様で柔軟な働き方を行いつつ公務を支えるという仕組みへの転換を図ることが急務である。

本指針は、こうした考えに沿って、「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）の定める目標の達成に向けた取組とともに、平成32年度末（2020年度末）までを視野に入れた取組内容について定めるものである。

各府省等は、本指針を踏まえ、「女性職員活躍と職員のワークライフバランスの推進のための取組計画」（以下「取組計画」という。）を平成26年末を目途に策定し、職員への周知、公表を行い、総合的かつ計画的な取組を進める。

本指針及び取組計画に基づき、女性職員が働きやすく、ますます活躍できるような、また、男女問わず職員が責任と誇りを持って生き生きと働けるような環境作りに、今後政府一丸となって取り組んでいく。

Ⅱ．職員の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進のための二つの改革

1．働き方改革

今後、近年採用比率が増加している女性だけではなく、共働き世帯の増加とともに、男性も含めて育児や介護を担うなど時間制約のある職員が増加していくことが見込まれる。こうした現状の下で、時間制約のある職員について、その事情に配慮した人事配置（超過勤務の比較的少ないポストへの異動等）や周囲の職員の負担増による対応は、もはや限界がきており、女性の就業継続・登用や男女の子育てなどに支障となるだけでなく、組織としての持続が困難となる。

このため、時間制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事改革、時間と場所の柔軟化を進め、男女全ての職員の「働き方改革」によるワークライフバランスを実現する。

（１）価値観・意識の改革

働き方改革に当たっては、大臣や事務次官、官房長等からの継続的なメッセージの発出により、管理職員（課室長級（地方機関等を含む。）。以下同じ。）等への浸透を図ることが重要である。このため、以下の取組を推進する。

① 価値観・意識の改革

- ・ 各府省等の大臣や事務次官、官房長等から、管理職員を始めとする職員に対し、組織の生産性・持続可能性を高める観点から働き方に対するこれまでの価値観を抜本的に変える必要があること（長時間労働を当たり前とせず時間制約のある職員がいることを前提とした業務運営、時間当たりの生産性の重視、人事評価への徹底した反映等）についての明確なメッセージを継続的に発出する。【各府省等】
- ・ 超過勤務縮減キャンペーン週間を改組して、働き方改革を具体化し、超過勤務縮減のみならず、テレワークの推進や休暇の取得促進などを集中的に行う期間として、ワークライフバランス推進強化月間（７・８月）を実施する。【内閣人事局】

② 人事評価への反映

- ・ 人事評価マニュアルを踏まえ、効率的な業務運営やワークライフバランスに資する取組について適切に人事評価へ反映する。特に、幹部職員（審議官級以上（地方機関等を含む。）。以下同じ。）及び管理職員については、女性職員の活躍及び仕事と生活の調和の推進に資する働き方の改革など、時代に即した合理的かつ効率的な行政を実現するための取組に向けてとられた行動等が適切に評価されるよう、¹各府省等は取組計画を受けた行動事例や目標設定例を示し、人事評価へ適切に反映させる。【各府省等】
- ・ 内閣人事局において、各府省等の取組状況を把握しつつ、優良事例の共有など運用の徹底を図る。【内閣人事局】

（２）職場における仕事改革

職場ごとに業務の質や量、体制等が大きく異なることから、ワークライフバランス推進に向けた取組は、一律に行うだけではなく、個々の職場の実情に合わせた取組を行うことが重要である。また、それぞれの職員が自ら職場環境の改善策を考えることが、実効性のある取組や風土づくりにつながる。このため、以下により職場ごとの改革に取り組むとともに、各府省等に共通する業務の一層の改革に取り組む。

① 職場ごとの改革

- ・ 職場ごとに、業務の効率化や職場環境の改善策を議論・策定し、事後的に評価して更なる改善につなげる取組（ＰＤＣＡ）を実施する。【各府省等】
- ・ 業務改革や働き方の見直しに資する先駆的な取組を行う際には、職場ごとの現状を把握した上で、モデル部署を選定して一定期間集中的な取組を行い、その成果を全省的に展開するなど、効果的な普及のための工夫を行う。【各府省等】
- ・ 全府省等（外局、地方機関等を含む。）を対象として、ワークライフバランスに資する優良な取組事例の表彰（ワークライフバランス職場表彰（仮称））を検討する。【内閣人事局】
- ・ 女性職員活躍及びワークライフバランス推進に向けた政府の取組が

¹ 「行政のスリム化・自主的な事業の改善、女性職員の活躍及び仕事と生活の調和の推進に資する働き方の改革等に関する人事評価における取組について（平成 26 年 9 月 4 日人事政策統括官通知）」を参照。

より効果的かつ総合的なものとなるよう、民間のノウハウ等も踏まえながら取組を進める。【内閣人事局】

- ・ 業務改革のうち、府省横断的なルールの見直しなど、各府省単独では対応が困難なものについては、女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会幹事会等の場を通じ、各府省等から意見や提案を吸い上げ、内閣人事局において必要な調整等を行う。【内閣人事局】

② 超過勤務の縮減、休暇の取得促進等

- ・ 部局ごとの超過勤務や各種休暇の取得状況など、職員の勤務状況を事務次官・官房長等が直接把握した上で、徹底した削減、取得促進努力を行う。内閣人事局も各府省等の取組状況を把握し、各府省等と共に徹底した対策を進める。【各府省等】
- ・ 超過勤務の必要性の事前確認を徹底するとともに、超過勤務縮減に向けた取組と成果を職員の人事評価に適切に反映させる。【各府省等】
- ・ 年次休暇について、公務員生活の節目や家族の記念日等における連続休暇等の取得を奨励するほか、年間の取得目標を設定した上で計画表を活用すること等により、取得促進に向けた積極的な取組を行う。【各府省等】
- ・ 各府省等の部内の会議、打合せ等に関しては、その効率的運営に努め、勤務時間内に終わることを原則とする。【各府省等】

③ 各府省等にまたがる調整業務（法令等協議関係業務、国会関係業務、予算関係業務、機構・定員関係業務等）による超過勤務の縮減

法令等協議関係業務、国会関係業務、査定・審査業務、調査等業務について、以下の取組を実施することにより、徹底した超過勤務の縮減を図る。また、本指針との整合性を図るため、「国家公務員の労働時間短縮対策について」（平成４年人事管理運営協議会決定）についても、必要な見直しを行う。

ア 協議ルールの厳格化・徹底

- ・ 法令協議及びそれ以外の府省間協議（政府としての重要方針や複数の府省等にまたがる計画等の政策調整に係るもの）（以下、「協議」という。）について、以下のルールの徹底を図る。【各府省等】
 - a 協議を行う府省等は、協議を行う以前の段階から、関係府省等との情報交換を密に行い、全体のスケジュールについても共有するとともに、その進行管理を徹底する。

- b 協議を行うに当たっては、協議開始から 48 時間以上後に質問提出期限（コメント等の期限を含む。）を設定、質問提出期限から 48 時間以上後に意見提出期限を設定することとし、それより短い期限を設定する協議は原則として行わない。また、特に、協議先府省等で大臣の判断を得る必要があるような案件等については、その判断のプロセスも考慮し、適切な期限を設定する。
- c 再質問、再意見等の協議においても、協議先府省等が勤務時間外に作業せざるを得ないような協議（夕方に協議し翌朝提出期限、時間外に待機を求める等）は原則として行わない。
- d やむを得ず協議先府省等に時間外の待機を求める場合には、協議先の部局を明確にした上で、事前に協議スケジュールを共有するなど、協議先府省等の超過勤務が極力最小限となるよう努める。
- e 各府省等の文書担当課等は、この協議ルールについて、適宜、実施状況を点検する。

イ 国会関係業務の合理化・効率化

- ・ 国会関係業務については、政府部内において、答弁資料作成業務等の合理化・効率化に取り組むことが重要であり、各府省等で相互に合理化・効率化に資する取組を共有しつつ、府省間・府省内協議の迅速化や資料作成プロセスの合理化等による答弁準備作業の効率化、必要最小限の部局・人員での対応や幹部職員等との連絡方法の効率化等による体制の合理化等を促進する。【各府省等】

ウ 査定、審査業務等の簡素化・効率化の推進

- ・ 査定、審査業務を行う府省等における各府省等からのヒアリングに関しては、勤務時間内を行うことを原則とする。資料の作成依頼については、最小限にとどめるとともに、超過勤務を前提とするような依頼（夕方に依頼し翌朝提出期限等）は原則として行わないものとし、適切な作業期間を設けるものとする。【内閣人事局、人事院、財務省その他審査業務を行う府省等】

エ 調査等の必要性の吟味、効率的実施の徹底

- ・ 複数の府省等を対象とする調査や照会で相当の作業量を伴うもの（以下「調査等」という。）を行う府省等は、その必要性について十分な吟味を行った上で、計画的かつ効率的な実施を徹底する。また、調査等の対象となる府省等が勤務時間外に作業せざるを得ないような作業依頼（夕方に依頼し翌日期限等）は原則として行わないものとし、適切な作業期間を設けるものとする。【各府省等】

④ 法案等作成業務の合理化の推進

- ・ 法律案、政省令及び告示等（以下、「法案等」という。）の作成業務は、国民の権利義務等に直接関わる非常に重要な業務であり、その正確性を確保する必要があるため、資料の作成・チェック等の作業が自ずと膨大となるが、必ずしも十分な時間的余裕がない中で、担当の職員に作業が集中し、大きな負担を生じている現状にある。

そのため、法案等担当者の育成や作成体制の整備、内閣法制局における法令審査作業の合理化、ＩＣＴにより法案等関係資料の作成・チェック等を支援する「法制執務支援システム」（仮称・平成 27 年度までに総務省において開発（一部法案等について試行開始））の活用などにより、法案等作成業務について、その正確性を確保しつつ、合理化を図る。

【内閣法制局、各府省等】

（３）働く時間と場所の柔軟化

これまでの勤務時間管理は、職場に全職員が同じ時間帯に出勤していることを前提として行われて来たが、ＩＣＴの進展により職場に出勤しなくても同等の業務遂行が可能となりつつあるほか、業務の繁閑等の事情や個人の抱える事情を踏まえ、勤務時間についても柔軟化することがより効率的、効果的であると考えられる場合も想定される。このため、テレワークを本格的に活用できるよう推進するとともに、勤務時間の柔軟化を検討し、制度面からの働き方改革を後押しする。

① テレワークの推進

- ・ テレワークは、育児・介護等の対応のみならず、全ての職員のワークライフバランスへの寄与についてはもちろんのこと、災害等の非常時における業務継続、ワークスタイルの変革（業務改革、働き方の見直し）等についても期待される。このため、政府として、以下の取組を着実に推進し、平成 32 年度までに、業務の性質上、テレワークの実施が不可能な業務を除き、テレワークが勤務形態の一つとして定着し、必要な者が必要な時に当該勤務を本格的に活用できるようにする。
- ・ 各府省等において、「世界最先端 IT 国家創造宣言」（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）に基づき年内に策定するロードマップも踏まえ、取組を推進するとともに、計画的に取組の拡大を図る。【各府省等】
- ・ 職場から端末等を持ち帰らずとも、自宅ＰＣ等から職場内のシステムにアクセスできる機能について、平成 26 年度内に政府共通プラット

フォーム上で全府省等向けに提供を開始するとともに、各府省等において、同機能の活用の促進等を図ることにより、政府におけるシステム・技術面からのセキュリティが確保されたテレワーク環境を整備する。【IT 総合戦略室、総務省、各府省等】

- ・ 使用端末、セキュリティ、勤務実態の把握、効率的な手当等の関連事務の処理等、利用者の利便性及びシステムの安全性の確保に配慮したテレワークの実現に向け、企業、各府省等におけるテレワークの実施に係る先進的な取組を各府省等間で共有するとともに、その結果を踏まえつつ、テレワーク実施時に留意すべき事項について整理する。【IT 総合戦略室、内閣人事局】

② フレックスタイム制の導入促進等勤務時間の柔軟化

- ・ フレックスタイム制は、現在国家公務員には研究職等の一部に導入されているのみであるが、一般職の職員にも導入が図られれば、育児や介護等で時間制約のある職員がその状況に応じた柔軟な働き方ができることはもとより、ワークライフバランスの充実による職員の意欲や士気の向上や、効率的な時間配分による超過勤務の縮減が期待されるなど、公務能率の向上にも資するものと考えられる。このため、業務の性質上フレックスタイム制の導入が適当でない職員を除き、各府省等における適切な公務運営を確保しつつ、幅広い職員がより柔軟な働き方が可能となるようなフレックスタイム制の導入について、人事院に対し、検討を要請する。【内閣人事局】
- ・ テレワークを1日単位だけでなく、午前中のみや夕方からなど時間単位で利用しやすくするため、現行では連続するものとして運用されている勤務時間を弾力的に分割可能とするよう、人事院に対し、検討を要請する。【内閣人事局】
- ・ 早出遅出勤務の更なる活用促進のため、職員のニーズに応じて柔軟に始業時刻を選択できるよう、勤務時間の多段階化等について訓令等で規定する。【各府省等】

2. 育児・介護等と両立して活躍できるための改革

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、制度等を利用しながら職員がワークライフバランスを実現しつつ活躍していくためには、いまだに障害のある場合も多い。このため、男女問わず職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行うこと等により、全ての職員が活躍できる職場環境を

整備する必要がある。

(1) 男性の家庭生活への関わりを推進

男性職員の家庭生活（家事、育児、介護等）への参画促進は、女性職員の活躍促進のためにも不可欠であり、男性職員のワークライフバランス推進の観点からも重要である。しかし、男性の仕事と育児や介護との両立について、管理職員の十分な理解がないケースも見られ、一層の理解促進を図る必要がある。

① 男性の家庭生活への関わり推進に係る雰囲気醸成

- ・ 各府省等の大臣や事務次官、官房長等や人事担当部局から男性職員の家庭生活（家事、育児、介護等）への参画促進に向けた明確なメッセージを発出するとともに、管理職員等に対する意識啓発のための取組を行う。【各府省等】
- ・ 一部の府省等では既に「育児シート」が導入されているが、男性職員について、育児等に係る状況（出産予定日、配偶者の状況、保育の状況等）や両立支援制度の利用についての意向を記入・提出して把握する仕組みを設けること等により、管理職員や人事担当部局がきめ細かく男性職員の状況を把握し、育児休業等の取得を呼び掛ける。【各府省等】

② 育児休業、休暇等の取得の推進

- ・ 男性職員や管理職員に対する両立支援制度（配偶者出産休暇、男性職員の育児参加のための休暇を含む。）の周知等により、男性職員の両立支援制度の活用を図る。特に、各府省等において、第3次男女共同参画基本計画に定める政府全体の目標（13%以上）を踏まえた男性職員の育児休業取得率の目標に加え、男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇についても新たに目標を設定（全ての男性職員が両休暇合計5日以上取得することを目指す）し、強力的に取得促進を図る。【各府省等】
- ・ 男性職員の育児休業等取得促進に係るハンドブックを作成する。【内閣人事局】

(2) 子育てや介護をしながら活躍できる職場へ

育児・介護等の時間制約のある職員でも活躍できる職場にする必要がある

る。特に、子育て期に育児休業や短時間勤務、育児時間等の両立支援制度の利用はしやすくなってきているが、一方で重要な仕事を経験できずキャリア形成ができない、いわゆる「マミートラック」に乗ってしまうケースも見られるため、これを改善し、子育てもキャリアも目指せる能力発揮を促す人事管理を進める必要がある。

① 両立支援制度の利用と育児休業復帰後の支援

- ・ 管理職員等への両立支援制度に対する理解の醸成、制度を利用する職員の業務情報の共有等により、両立支援制度を利用する職員をサポートしやすい環境を整備する。【各府省等】
- ・ 一部の府省等では既に「育児シート」が導入されているが、男女ともに育児等に係る状況（出産予定日、配偶者の状況、保育の状況等）や両立支援制度の利用についての意向を記入・提出して把握する仕組みを設けること等により、管理職員や人事担当部局がきめ細かく職員の状況を把握する。【各府省等】
- ・ 育児休業や育児短時間勤務等の両立支援制度を利用したことのみにより昇任・昇格に不利益とならないようにするとともに、それを職員に周知する。例えば、育児休業を取得した期間が昇任・昇格の要件に直接影響するような人事管理（要件となる在級年数から育児休業期間の全部又は一部を除算する等）を行っている場合には、それを見直し、育児休業を取得した期間にかかわらず、能力・実績に基づき昇任・昇格の判断を行う。【各府省等】
- ・ 両立支援制度の利用促進のみに偏るのではなく、職員の育児休業等からの円滑な復帰を図り、職員が育児又は介護を行いながら仕事で活躍できるようにするため、育児休業からの復帰時期・復帰後の働き方等について意識の共有、及び育児休業の取得中・復帰後や介護休暇の取得時等における、本人のキャリアプランに関する意向確認及び上司・人事担当部局からのキャリアに関する助言を目的とした面談を実施する。【各府省等】
- ・ 一定期間以上育児休業を取得する職員の代替要員には可能な限り常勤職員を配置することとし、代替要員の配置に当たって省内全体を見渡した効率的な人事運用の実施、一定の産前・産後休暇や育児休業の取得者数が生じることを踏まえた採用方針の策定等、代替要員の確保に向けた人事運用面の対応を行う。【各府省等】
- ・ 各府省等における前述の人事運用面の対応と併せて、産前・産後休

暇、育児短時間勤務、育児時間等の取得実態に応じた定員上の措置を検討する。【内閣人事局】

- ・ 在職期間が1年以上であるなど一定の要件を満たす非常勤職員についても、育児休業、育児時間、介護休暇等の両立支援制度を利用できることにつき周知を図る。【各府省等】
- ・ 転勤に当たっては、本人の意向を把握し、職員の育児、介護等の事情に配慮する。【各府省等】
- ・ キャリアパスにおける転勤の在り方（必要性、異動先、タイミングの多様性確保等）について再検討を行う。【各府省等】※Ⅲ-2-(1)-④後掲
- ・ 管理職となるために必要な職務の経験については、例えば、出産・子育て期等を迎える前又は出産・子育て期等を越えてから、重要なポストを経験させたり、必要な研修の機会を付与するなど、柔軟な人事管理を行う。【各府省等】※Ⅲ-2-(1)-②後掲

② 育児休業取得中の職員への支援

- ・ 育児休業取得職員が育児休業から円滑に復帰するためには、職務への意欲と職務に必要な知識や技能等を取得期間中も維持するなどして、育児と仕事の両立に向けて効率的に業務を遂行するための知識やノウハウを持つ必要がある。また、育児休業取得職員が育児休業後の具体的なキャリアイメージを持ち、職務への意欲を持って復帰できるよう、以下のような支援を行う。
 - a 育児休業取得職員に対しては、人事担当部局や所属先の管理職員など連絡担当者を決めて定期的なコミュニケーションやメールマガジンの配信等を行う。その際、内閣人事局において、育児休業制度や両立支援制度についての最新情報、各府省等における育児休業経験者の経験談等の情報を掲載したメールマガジンのモデルを作成・提供する。【内閣人事局、各府省等】
 - b 各府省等からの要望を踏まえ、インターネット掲示板等により、育児休業取得職員と職場間・育児休業取得職員同士がコミュニケーションを取れるとともに、e-ラーニング等により、育児休業取得職員が職務に必要な知識等を在宅で学習できる環境整備に向けた、先行事例の収集と検討を行う。【内閣人事局】
 - c 育児休業後の具体的なキャリアデザインの形成等を目的に、ロールモデルの経験談や外部講師からの講演を内容とする、育児休業取

得職員等を対象としたセミナーを実施する。【内閣人事局、各府省等】

(3) 保育の確保

育児を行う職員のための保育の確保については、待機児童解消を進め、公的保育の整備を進めることによる対応が必要であるが、現在の保育状況、各府省等の勤務時間の状況、転勤及び緊急時の対応の必要性等に配慮し、以下の取組を行う。

① 庁内保育施設の整備、利用促進

- ・ 職員のニーズ、居住地域の保育所の待機児童の状況等を踏まえ、必要に応じ庁内保育施設を整備する。【各府省等】
- ・ 他府省等の職員による共同利用を含め、職員による利用を一層促進するため、府省等における保育施設等の情報を共有し、職員に提供するなど連携する。【内閣人事局、各府省等】
- ・ 育児休業等からの復帰者や転勤を伴う異動者の優先利用について可能な限り配慮する。【各府省等】

② 転勤の際の配慮

- ・ 転勤先の保育所の確保が必要な場合においては、例えば可能な限り早期に内示を行う等の配慮を行う。【各府省等】

③ 育児関連支援サービスの充実

- ・ シッターサービス等の育児関連支援サービスの一層の充実、職員への情報提供に努める。【各府省等】
- ・ 災害派遣、事案対応等の緊急登庁時等に子供を預けられる体制の確保等に努める。【各府省等】

Ⅲ. 女性の活躍推進のための改革

1. 女性の採用の拡大

平成27年度の採用については、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政府全体で30%以上とすることとされているところであるが、平成28年度以降についても、引き続き、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政府全体で30%以上とすることとし、これを確実に達成する。

また、このため、国家公務員採用試験の女性申込者・合格者の拡大に向けた取組を進める。

(1) きめ細かな実効性のある広報活動等の推進及び国家公務員採用試験などの採用方法に関する取組

- ・ 公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、国家公務員採用試験の女性申込者・合格者の拡大に向け、関係府省が広報活動等において有機的に連携・協力する。広報活動等については、多様な媒体を活用した情報発信の強化や広報資料の充実を図るとともに、ターゲット分類ごとにきめ細かく効果的に訴求するよう、首都圏・各地域、法学部・経済学部及びそれ以外の学部向けなどきめ細やかな活動を実施する。【内閣人事局、人事院、各府省等】
- ・ 採用試験については、例えば、これまで採用者数の多かった法律や経済といった分野以外を専攻した者からも、女性を幅広く採用できるよう、多様な受験者が受験しやすいものにする観点等から、試験内容等の見直しについて、人事院に対し検討を要請する。【内閣人事局】

(2) 女性職員の中途採用（経験者採用試験等による採用及び選考採用）の拡大

- ・ 内閣人事局が各府省等と連携して女性向けの府省横断的な広報活動を行うとともに、各府省等においては、経験者採用試験等の積極的な活用、管理職以上の官職も含めた外部女性人材の採用・登用に取り組む。【内閣人事局、各府省等】

(3) 育児等を理由に国家公務員を中途退職した女性が再度公務において活躍できるための取組

- ・ 各府省等において、中途退職者の連絡先の把握及び中途採用情報の提供に努める。また、各府省等は、これらの取組状況を内閣人事局へ報告し、内閣人事局は、他府省等への中途採用を希望する者の情報提供等を行う。【内閣人事局、各府省等】

2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成

女性職員の登用の拡大について、各府省等は、取組計画において目標数値を定め、設定した目標の確実な達成に向けて、計画的に取り組む。その際、平成27年度末までの目標数値については第3次男女共同参画基本計画の定め

る目標を踏まえて設定することとし、平成 28 年度以降の目標数値については平成 27 年中に決定する政府全体の目標を踏まえて設定するとともに、中間的な目標を併せて設定し、達成状況を検証しつつ取組を改善し積極的かつ計画的な登用の拡大を進める。

女性職員の登用を阻害する要因として、職域の固定化や転勤に応じにくいことなどにより十分な職務経験が蓄積できないこと、キャリアプランが不明確であることや身近なロールモデルがないこと等が考えられるが、組織や職種により実態が異なると考えられることから、人事管理を行っている単位ごとに登用の実態やその阻害要因を把握・分析し、各府省等の実情に沿った取組を進める必要がある。また、女性職員が能力を最大限発揮するためには、職場の理解と協力が不可欠であり、特に管理職員の意識改革を進める必要がある。

(1) 人事管理の見直し

① 女性の登用の実態やその阻害要因の把握

- ・ 人事管理を行っている単位ごとに、職員数の男女比と管理職を含む各役職段階に登用されている者の男女比を比較し、大きな差がある場合にはその理由を把握・分析し、改善に向けた必要な対応を行う。【各府省等】

② 女性職員の職域拡大、人事管理の柔軟化等を通じた女性職員の計画的育成

- ・ 女性職員の職域の拡大や研修等を通じたキャリア形成支援を一層積極的に行う。【各府省等】
- ・ 特定の業務に女性職員が多く配置されている、男性職員のみが配置されてきた業務があるなど、職域が固定化していないか確認し、固定化の解消を図る。【各府省等】
- ・ 男女共に、極めて優れた能力を有すると認められる職員については、管理職員への登用も視野に入れつつ、速やかに昇任させる。【各府省等】
- ・ 管理職となるために必要な職務の経験については、例えば、出産・子育て期等を迎える前又は出産・子育て期等を越えてから、重要なポストを経験させたり、必要な研修の機会を付与するなど、柔軟な人事管理を行う。【各府省等】
- ・ 管理職の候補となり得るような女性職員については、個別に育成方

針を立てるなど、各府省等における女性職員の登用目標の達成に向けた計画的な育成を図る。その際、特に本府省及び地方機関におけるⅡ・Ⅲ種試験・一般職試験採用の女性職員のうち優秀と見込まれる者については、必要な職務機会の付与や研修等の支援を通じて積極的な育成に努める。【各府省等】

③ 幹部候補育成課程における管理職への登用に向けた育成

- ・ 幹部候補育成課程において、高い意欲と能力を有する女性職員の管理職への登用に向け、積極的かつ計画的な育成の観点から、女性の課程対象者を対象として、出産・子育て期等後において管理職に登用されるためのモチベーションの維持及び管理職に必要なマネジメント能力の向上に資する研修を実施する。【内閣人事局】

④ 転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小

- ・ 管理職への登用に当たり、転勤や本府省における勤務経験が事実上の要件とされている場合があり、子育て期等に転勤ができない職員の登用の支障となっているケースが見られる。

このため、キャリアパスにおける転勤の在り方（必要性、異動先、タイミングの多様性確保等）について再検討を行う。その際、例えば、転勤を所属の管区内等で行うことや、出産・子育て期等を迎える前の若いうちに転勤等をさせて必要な職務経験を積ませたり、女性職員本人の希望を踏まえ、出産・子育て期等を越えてから、通常より遅れてでも必要な経験を積ませ、登用に向けた育成を行うなど、複線的な育成を行うことを検討する。【各府省等】

- ・ 転勤に関し、各府省等における人事上の取組の工夫について共有を図る。【内閣人事局】

（２）管理職員の意識改革

- ・ 女性職員の登用の拡大に向けた管理職員向けの啓発活動を実施し、管理職員の意識改革を図る。【内閣人事局、人事院、各府省等】
- ・ 各府省等の大臣や事務次官、官房長等から、管理職員等に対し、女性の登用を図る観点から、従来の意識や慣行の改革、女性職員のキャリア形成支援等意欲を向上させる取組の重要性についての明確なメッセージを継続的に発出する。【各府省等】

3. 女性職員のキャリア形成支援、意欲向上

ロールモデルとなる先輩女性職員が少ない、育児休業からの復帰後において育児しながらのキャリアアップが困難等との理由から、女性職員の意欲が低下し、管理職への登用を望まない場合があると指摘されている。このため、以下に掲げる取組を通じ、女性職員のキャリア形成支援及び意欲の向上を図る。

(1) キャリアパスモデルの提示等による女性職員のキャリア形成支援

- ・ 若手女性職員のキャリアイメージ形成支援による意欲向上研修を実施するとともに、これらの能力向上のための研修に積極的に参加させることや、活躍する先輩女性職員が歩んできたキャリアパスの事例や先輩職員からの経験談等のキャリアパスモデルを紹介すること等を通じて、若手女性職員の意欲の向上を図る。また、女性職員が出産、子育て等経験後もキャリアアップを目指す意欲を高めるため、若手のうちに公務の魅力、仕事の面白さを認識できるよう、例えば、多様な職務機会を付与する等の取組を行う。【内閣人事局、人事院、各府省等】
- ・ 各府省等はロールモデルとなる人材の育成に努める。また、内閣人事局は、様々な分野で活躍する女性職員をロールモデルとして取り上げた活躍事例集を、毎年度作成及び公表する。【内閣人事局、各府省等】
- ・ 人事担当部局又は上司が面談を行い、今後のキャリア形成に関する助言等を行うことにより、女性職員の意欲の向上を図る。【各府省等】

(2) 女性職員が抱える悩みや心配事の相談ができる体制づくり（効果的なメンター制度の導入やネットワークの形成）

- ・ 仕事と家庭の両立や将来のキャリアに悩む女性職員が、同様の境遇を経験してきた先輩女性職員に気軽に相談できるような体制を整備する。あわせて、ロールモデルとなる先輩女性職員が少ない府省等においても、女性職員に適切な相談の機会が確保されるよう、女性職員向けの研修への参加等を通じた府省横断的な人的ネットワークの形成を促進する。【内閣人事局、人事院、各府省等】

IV. 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推進体制等

各府省等は、大臣、事務次官等のリーダーシップの下、推進体制を整備し、

府省等ごとに取組計画を策定・公表するとともに、取組状況の定期的なフォローアップを通じて、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確実に推進していく。

(1) 大臣、事務次官等のリーダーシップの下での全省的かつ継続的な取組推進

- ・ 大臣、事務次官等のリーダーシップの下、全省的な推進体制（事務次官級又は官房長級以上の幹部職員を中心とした体制）を整備する。その際、各職場・各世代の男女の声を広くくみ上げることができるよう、留意する。また、強力なリーダーシップの下、女性職員活躍と職員のワークライフバランス推進の必要性を繰り返し各府省等内に周知徹底を行うことで、種々の取組を着実に実行する。【各府省等】
- ・ 各府省等は、本府省に女性職員活躍・ワークライフバランス推進に関する事務の中核を担う担当官を設置し、その役割を明らかにするとともに、地方機関においても、本府省とも連携しつつ、その実情に合わせて、女性職員活躍・ワークライフバランス推進の担当者を置くなど推進体制の整備を図る。【各府省等】

(2) 各府省等による取組計画の策定・公表、フォローアップの実施

- ・ 女性職員の活躍と職員のワークライフバランスの推進に関する状況把握、課題分析を行った上で、以下の内容を盛り込んだ取組計画を各府省等において平成26年末を目途に策定・公表する。【各府省等】
 - ✓ 女性職員の採用に関する目標数値
 - ✓ 女性職員の登用に関する平成27年度末までの新たな目標数値
 - ✓ 女性職員の活躍と職員のワークライフバランスの推進に向け、平成32年度末（2020年度末）までを視野に入れた取組内容（各府省等がそれぞれの実情を踏まえて創意工夫し、実効的な取組及び実施時期を盛り込む。）
- ・ 各府省等は、取組計画に基づく取組状況を毎年度1回フォローアップし、女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会に報告するとともに公表する。【各府省等】

(3) 内閣人事局によるフォローアップの実施

- ・ 内閣人事局は、女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会に毎年度1回報告される各府省等の取組状況を取りまとめ、公表するとともに、

その中から優良事例となるものを選定し、各府省等と共有する。【内閣人事局】

(4) 国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針の改訂

- ・ 本指針は、必要に応じて改訂することとする。