

平成24年3月14日

内閣府
人事院

平成27年度までの各府省「女性職員の採用・登用拡大計画」における登用目標

府省名	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		備考
	現状値	各府省計画	現状値	各府省計画	
内閣官房	5.1% (117人中 6人)	5%程度	4.3% (301人中 13人)	10%程度	
内閣法制局	0.0% (23人中 0人)	5%以上	8.6% (35人中 3人)	10%以上	(2)係長相当職以上30%以上 ※目標は、指定職を除いたもの。
人事院	8.2% (98人中 8人)	10%以上	16.5% (310人中 51人)	15%以上	(2)係長相当職以上24%以上
内閣府	6.0% (317人中 19人)	10%程度	7.7% (901人中 69人)	11%程度	(1)[特任4号以上,研究職5級以上][特任1号以上,研究職3級以上]を含む。
金融庁	0.7% (149人中 1人)	3%程度	4.1% (608人中 25人)	5%程度	
消費者庁	4.8% (21人中 1人)	17%程度	14.1% (85人中 12人)	37%程度	
警察庁	1.2% (403人中 5人)	現状値から倍増 (2.4%)*	1.6% (1,641人中 26人)	現状値から倍増 (3.2%)*	(1)[公(一)8級以上,研究職5級以上][公(一)6級以上,研究職4級以上]を含む。
宮内庁	3.1% (32人中 1人)	3.1%	3.6% (165人中 6人)	3.6%	(1)[研究職5級以上][研究職3級以上]を含む。 (2)係長相当職以上7.5%
公正取引委員会	4.4% (68人中 3人)	4人以上 (5.9%)*	7.4% (188人中 14人)	19人以上 (10.1%)*	(2)係長相当職以上13.0%
総務省	0.6% (525人中 3人)	3%程度	2.6% (1,730人中 45人)	6%程度	
消防庁	0.0% (31人中 0人)	3%程度	3.9% (76人中 3人)	4%程度	(1)[研究職5級以上][研究職3級以上]を含む。
法務省	3.5% (913人中 32人)	4.8%	5.7% (6,235人中 357人)	6.6%	(1)[公(一)8級以上,公(二)7級以上][公(一)6級以上,公(二)5級級以上]を含む。 ※実際の計画は組織ごとに目標値を設定
公安調査庁	0.0% (19人中 0人)	—	1.2% (426人中 5人)	3%以上	(2)係長級15%以上 (20%到達を目標)
外務省	4.6% (747人中 34人)	5%以上	9.0% (2,402人中 217人)	10%以上	(2)係長級以上25%程度
財務省	1.0% (310人中 3人)	3%程度	3.1% (669人中 21人)	5%程度	
国税庁	1.4% (2,403人中 34人)	3%程度	6.7% (28,129人中 1,882人)	10%程度	(1)[税務職7級以上][税務職5級以上]を含む。
文部科学省	5.8% (365人中 21人)	5%以上を維持し、 7%を目指し努力	9.1% (837人中 76人)	10%以上	
厚生労働省	7.1% (764人中 54人)	10%	9.4% (6,711人中 634人)	14%	(2)係長級以上21.0%
農林水産省	1.2% (760人中 9人)	4%程度	3.4% (5,214人中 179人)	8%程度	(2)係長級以上17%程度
経済産業省	1.6% (622人中 10人)	4%程度	9.1% (2,732人中 249人)	12%程度	
国土交通省	1.2% (1,384人中 16人)	2.5%以上	1.8% (8,553人中 152人)	2.5%以上	
気象庁	1.1% (187人中 2人)	新たに1名以上登用 (1.6%)*	0.6% (1,260人中 8人)	1%以上	(2)係長以上7%以上
海上保安庁	0.1% (771人中 1人)	—	0.2% (2,485人中 6人)	—	(2)係長級以上1.5%程度
環境省	4.7% (148人中 7人)	5%	5.9% (439人中 26人)	8%	(2)係長級以上25%
防衛省	1.1% (563人中 6人)	3%程度	1.7% (3,145人中 53人)	4%程度	
会計検査院	0.5% (190人中 1人)	23年度の割合以上 (0.5%)*	3.3% (582人中 19人)	5%程度	(2)係長級以上18%程度

(注)1. *は計画に掲げる現状値の総数に比較した女性割合。

2. 現状値は、各府省計画策定時における現状値であり、各府省によって時点が異なる(参考資料4)。

(備考欄) (1) 各府省計画における数値目標の対象に行政職俸給表(一)、指定職俸給表以外を含む場合の定義を記入。

(2) 各府省計画において、係長級など上記以外の数値目標を設定している場合に記入。

各府省「女性職員の採用・登用拡大計画」における
登用目標達成に向けての具体的取組（各府省計画より抜粋）

府省名	登用の拡大に向けた具体的取組
内閣官房	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人事評価制度の活用等により、意欲と能力のある職員の積極的な昇任・昇格と、適材適所の人事運用を引き続き行うよう努める。 ・ 各府省との連携を図り、女性職員の積極的な受け入れに努め、これまで女性職員が配置されたことのないポストにも女性職員を配置するように努める。 ・ 民間との人事交流についても、女性職員の受け入れについて積極的に検討を行う。 ・ 女性職員の意識・意欲の啓発・増進及び能力向上のため研修の実施及び人事院の実施する研究への参加機会の確保を務める。
内閣法制局	<ol style="list-style-type: none"> ① 職員の意識・意欲の啓発・増進、能力向上等のための研修等に、男女を問わず、積極的に参加させるよう努める。特に、Ⅱ種・Ⅲ種等採用女性職員の登用推進に向けて、計画的育成者等を対象とした行政研修特別課程に女性職員を積極的に参加させるものとする。 ② 当局採用の職員については、男女を問わず、職務経験を豊富にするための配置換、他府省への出向等の機会を与えるよう努める。 ③ 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検討する。 ④ 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、キャリア・パスの多様化等についても検討を行う。
人事院	<p>ア 配置</p> <p>意欲と能力のある女性職員の登用推進に向けて、人事評価制度の活用等による能力・実績主義に基づいた適材適所の人事配置を行うとともに、女性のキャリアパスの多様化を図るため、次の取組みを行う。</p> <p>(ア) 採用後の早い段階から幅広いキャリアを身につけることができるよう、引続き男女で偏りのない人事配置に努める。</p> <p>(イ) 女性職員についても、多様な職務経験を積むことでキャリア・アップが図れるよう出向等の機会拡大を進めてきたところであり、今後ともそうした機会拡大に努力する。</p> <p>イ 研修</p> <p>業務研修等への参加者について、勤務実績や意欲等の男女共通の基準により決定しており、男女ともに人事院職員としての資質の向上に努める。</p> <p>特に、Ⅱ種・Ⅲ種等採用の女性職員の登用推進に向けて、行政研修特別課程に積極的に参加させる。</p>

<p>内閣府</p>	<p>① 研修 女性職員の積極的な登用を図るため、研修の対象となりうる職員に占める女性職員の割合にも留意しつつ、各種研修への参加機会の確保に配慮する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人事院及び各府省が実施する業務研修、登用に資することを目的とした研修等に女性職員を積極的に参加させるよう努める。 ・ 各種研修のスケジュールを随時掲示し、女性職員の各種研修への参加機会の確保に努める。 <p>② 配置 女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めつつ、男女で偏りのない職務経験の付与に配慮する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 性別にとらわれず、人事評価制度の活用による適材適所の人事配置、昇進管理、処遇の徹底を図る。 ・ 意欲と能力のある職員をより登用しやすい仕組みの整備を図る。 ・ II・III種採用の女性職員について、採用後 10 年以内に多様な職務経験を付与し、登用のための計画的な育成に努める。 <p>③ 行政組織の内外からの人材の登用 各省庁及び任期付職員の採用等外部からの人材の登用を図るに当たっては、女性の積極的な登用に努めることとする。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登用に努める。</p> <p>④ メンターの導入等 女性職員に助言、指導するメンターの導入等、女性職員の登用に資する取組を推進する。</p>
<p>金融庁</p>	<p>① 研修 専門研修や登用に資することを目的とした研修等へ意欲のある女性職員を積極的に参加させるよう努める。特に、行政研修特別課程に女性職員を積極的に参加させるよう努める。</p> <p>② 配置 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に努める。</p> <p>II・III種等採用職員について、採用後 10 年以内に登用に結びつくような職務経験の付与、他府省出向などの機会を与えるよう努める。</p> <p>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うことに努める。</p> <p>③ その他 女性職員に対する助言、指導するメンター制度の充実など、女性職員の登用に資する取組を推進する。</p>

消費者庁	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人事院等が実施する業務研修、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ものとする。その際、研修の対象となり得る職員に占める女性の割合にも留意することとする。 ・ 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参加機会の確保に努めるものとする。 ・ 人事院から示された「メンター導入の手引き」を踏まえ、メンター制度の導入について検討を行うなど、女性職員の登用に資する取組の推進に努めることとする。 ・ 採用昇任・昇格前の在職者に占める女性職員の割合にも留意しつつ、引き続き、優秀な女性を積極的に登用するなど性別にとらわれない任用に努めることとする。
警察庁	<p>ア 研修への参加機会の確保 人事院等が実施する各種研修への女性職員の参加機会の確保に努める。</p> <p>イ 多様な勤務経験の付与 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・育成を行うとともに、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。</p> <p>ウ メンター制度の実施等 メンター制度の実施等女性職員の登用に資する取組を推進するよう努める。</p> <p>エ 人事評価制度の活用等 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・実績に基づく適材・適所の人事配置を徹底するなどして人材の活用を図る。</p>
宮内庁	<p>① 研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人事院が主催している行政研修(係長級特別課程及び係員級特別課程)等へ女性職員を積極的に参加させるよう努める。 ・ 当庁内における中堅係員研修及び係長研修へ女性職員を積極的に参加させるよう努める。 <p>② 配置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 庶務係については、連続して2か所以上経験させないよう努める。 ・ II種・III種等採用の女性職員について、おおむね採用後10年以内に登用に結び付くような企画・立案部門や対外折衝部門などを含め、幅広い職務経験を付与するよう努める。 <p>③ 女性職員に助言、指導するメンターを導入するなど、女性職員の登用に資する取組を推進するよう努める。</p>

公正取引委員会	<p>5 人事評価制度の活用等により、性差にかかわらず、能力・実績主義による適材適所の人事配置を徹底する。また、転勤自体の必要性の見直し・縮減の可能性、キャリア・パスの多様化等を検討する。</p> <p>6 登用に資することを目的とした研修等に、研修の対象となり得る職員に占める女性職員の割合に留意しつつ、意欲と能力のある女性職員を積極的に参加させるよう努めることとする。特に、Ⅱ種・Ⅲ種等採用女性職員の登用推進に向けて、人事院が実施する行政研修特別課程に女性職員を積極的に参加させるよう努めるものとする。</p> <p>7 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・増進及び能力向上のための研修への参加機会の確保に努めるものとする。</p> <p>8 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。</p> <p>9 人事院によるメンター導入・養成に係る支援を踏まえ、女性職員に助言、指導し得る担当の設置について検討するなど、女性職員の登用に資する取組を推進するよう努めるものとする。</p>
総務省	<p>① 研修 職員に占める女性職員の割合にも留意しつつ、国内外の留学をはじめ、省内外の各種研修に女性職員を積極的に参加させるよう努める。特に、Ⅱ種・Ⅲ種等採用女性職員の登用推進に向けて、行政研修特別課程に女性職員を積極的に参加させる。</p> <p>② 配置 これまで女性職員が配置されたことのない部局にも女性職員を配置するよう努める。</p> <p>③ その他の取組 人事院の支援を受けつつ、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体制の検討を行うなど、女性職員の登用に資する取組を推進するよう努める。</p>
消防庁	<p>① 研修 職員に占める女性職員の割合にも留意しつつ、国内外の留学をはじめ、省内外の各種研修に女性職員を積極的に参加させるよう努める。</p> <p>② 配置 これまで女性職員が配置されたことのない課室等にも女性職員を配置するよう努める。</p> <p>③ その他の取組 人事院の支援を受けつつ、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体制の検討を行うなど、女性職員の登用に資する取組を推進するよう努める。</p>

(1) 法務省全体

ア 管理職員及び人事に関わる職員の意識啓発を行うため、各種会同や研修において、女性職員の登用の必要性についての認識を深めさせるとともに、各種会同において女性職員の登用拡大方策を協議問題として取り上げ、フォローアップを図る。

イ 職場全体の意識改革のため、年1回以上、若手職員に対する女性管理職の講演会を行ったり、意見交換会などを行うことにより、男女共に意識改革を図る。

ウ 「育児休業中の職員の円滑な職務復帰のための研修、説明会等の実施について」（平成17年9月2日付け人事院職員福祉局長・人材局長通知）の趣旨を踏まえ、出産・育児、介護等によって休業する女性職員に対しては、休業期間中の執務参考資料の送付、研修・説明会等への参加案内など自宅において自己研さんを積むことができるような体制を構築するとともに、復帰後のキャリア形成などについて配慮するよう努める。

エ 人事院及び当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よう努める。

オ 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等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。

カ 初めて法務本省等で勤務する職員を対象に実施する法務省メンター制度について、女性職員を積極的に参加させるとともに、地方機関におけるメンター制度の導入についての検討を進める。

(2) 省内各組織において特に取り組む事項

下表のとおりとする。

民事	<p>○登用のための意欲の喚起</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンター制度を導入するなどして、女性職員の能力向上やキャリア・プランなどについて相談・助言を行うなどの取組を通じ、女性職員の意識・意欲の向上を図る。 ・仕事と家庭の両立支援制度の周知と利用促進を図る。 <p>○登用条件となっている研修における女性受講者の拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高等科研修受講制限年齢（満36歳未満）内に育児休業の取得等により受講することができなかった女性職員については、高等科研修受講制限年齢を41歳未満とする。 <p>○多様な職務経験の付与</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性職員の意欲・能力や適正を踏まえつつ、多様な職務経験を付与することにより、育成を図る。 <p>○積極的な法務本省職員への女性職員の登用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・幹部候補生として、若手の女性職員を積極的に法務本省職員に起用し、幅広い視野と職務経験を付与することなどによ
----	---

	り育成を図りながら、本省経験者として登用を行う。
検察	<p>○家庭の事情等に配慮した登用方策の拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家庭の事情等による例外措置として、特に勤務成績が優秀な女性職員を対象とした広域異動を経ない公安職（二）5級以上ポストへの昇格を推進する。 <p>○登用条件となっている高等研修における女性受講者の拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児等に携わる女性職員の実情等を考慮し、参加時期や異動先等の面で柔軟な運用を行い、高等研修への参加希望を更に促すとともに、研修終了後における管理・監督的な業務への積極的な登用を図る。 <p>○副検事選考の応募者拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> ・検察官とともに仕事を行い、検察官の仕事を間近に見ることで、検察官としての仕事の魅力、やりがいを認識させるとともに、捜査公判事務について自信を持たせるため、女性職員の捜査・公判部門への配置をより一層推進し、資質のある女性職員には、さらに、副検事への方向性を示し、希望者を拡大する。 <p>○最高検察庁に設置された検察庁男女共同参画推進委員会（以下この項において「委員会」という。）の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・委員会と連携し、男女共同参画をより一層推進させるための方策等を検討・実施する。 ・委員会において、女性職員の幹部登用に関し、女性副検事や女性幹部事務官との意見交換会等を実施する。
矯正	<p>○異動に伴う不安・負担感の軽減</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性職員の職域を拡大し、総務系業務や男子収容施設の幹部ポストにも配置し、異動間隔の調整や近隣の男子収容施設への配置換等の事例をさらに増やす。 ・各矯正管区単位で女性幹部要員に係る育成・登用の計画を策定し、幹部要員の偏在を防止して極端に広域な異動を減らす。 ・高等研修を受講した女性職員について、出産・育児に配慮した転勤・登用のコースを設ける。 <p>○登用条件となっている研修における女性受講者の拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中等研修選抜試験で一定以上の成績を修めた女性職員の優先入所枠を設けること等により、高等研修選抜試験の受験有資格者を拡大する。
保護	<p>○計画的な登用の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年に1回行われる人事担当者面接の際、女性職員については、短期的な異動希望だけでなく、長期的なキャリアプランを特に重視した面接・聴取を行う。

	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と家庭の両立支援制度の周知と利用促進を図る。 ○積極的な法務本省職員への女性職員の起用 ・幹部候補生として、行政職（一）4級以下の女性職員を、積極的に法務本省職員に起用し、幅広い視野とネットワークを持たせると共に、本省経験者としての実績を加味した登用を行う。 <hr/> <p>入国管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ○女性元職員の再雇用の推進 ・女性職員が退職する際、再雇用制度について説明する。 ・女性元職員の再雇用を積極的に推進する。 ○積極的な法務本省職員への女性職員の起用 ・高等科研修を終了した者及び地方入国管理官署から強い推薦のあった行政職（一）4級相当以下の女性職員を積極的に法務本省職員に起用し、幅広い視野とネットワークを持たせるとともに、本省において実績を積んだ（人事評価における成績を加味し）職員について幹部候補生として登用を行う。 <p>※ なお、法務総合研究所が実施する研修について、省内各組織においては、法務総合研究所と連絡調整を図って取り組むものとし、また、法務総合研究所においては、年齢条件及び入寮条件に係る弾力的運用に関する周知徹底を図るものとする。</p>
公安調査庁	<ul style="list-style-type: none"> ・人事院及び当庁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に意欲と能力のある女性職員を積極的に参加させるよう努める。 ・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等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。 ・管理職員及び人事に関する職員の意識啓発を行う。
外務省	<p>ア 配置</p> <p>これまで通り、職員の意欲、能力、適正に考慮しつつ、男女区別なく配置する。</p> <p>イ 研修</p> <p>引き続き当省独自で行っている在外語学研修等各種研修については、性別に関係なく研修の機会を与えられるよう配慮し、また、人事院主催の行政研修等に女性職員を積極的に参加させるよう努める。</p>

財務省	<p>① 意欲と能力のある女性職員の職域拡大に努める。</p> <p>② 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に努める。</p> <p>③ 登用に資することを目的とした研修について、研修受講者に占める女性職員の割合に留意し、女性職員を積極的に参加させるよう努める。</p> <p>④ 男女共同参画に係るカリキュラムが盛り込まれている研修へ職員を積極的に参加させるよう努める。</p> <p>⑤ 女性の登用の拡大に向けて、管理・監督に当たる職員の意識の向上を図る。</p> <p>⑥ 人事院の指針で示されている女性職員に助言、指導を行うメンターについては、人事院の取組みを踏まえて検討を行う。</p>
国税庁	<p>① 研修 引き続き、税務大学校における長期研修等へ女性職員を積極的に参加させるよう努める。また、出産、育児等の理由により、受験機会を逸することのないよう、受験機会の繰延措置を講ずるほか、研修の受講に当たって入校延期が必要な場合には、弾力的な取扱いを行う。</p> <p>② 配置 ・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に努める。 ・登用の拡大を図っていく観点から、引き続き任用の各段階において必要となる経験を積ませ、幅広い職務経験の付与に努めるとともに、よく職責を果たした職員については、積極的に昇任・昇格させるよう努める。 ・管区機関への登用に当たっても、職員個々の適性や能力、勤務実績に応じ、企画立案事務や大規模法人調査等を担当する部署をはじめとした各部署への幅広い登用に努める。 ・子育てなど女性のライフサイクルに配慮した、年齢等にとらわれることのない柔軟な登用に努める。</p> <p>③ その他の取組 ・管理者をはじめとして、男女共同参画実現に向けての意識啓発に、引き続き積極的に取り組む。 ・女性職員が、先輩女性職員から助言・指導を受けやすい環境の整備に努める。</p>
文部科学省	<p>(1) 配置 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・活用を図りつつ、女性職員の積極的な昇任・昇格に努める。</p> <p>(2) 研修等 職員の希望と適性を考慮しつつ、職員の意識・意欲の啓発・増進、又は業務に必要な能力向上のための研修等に、女性職員を積極的・計画的</p>

	<p>に参加させるよう努める。その際、人事院主催の行政研修特別課程への参加者の決定にあたっては、積極的に女性職員に参加させ、係員級を対象とする当該研修については、女性の割合を参加者の30%に達するよう努める。</p>
厚生労働省	<p>各部局等の長は、女性職員の登用拡大に係る目標の達成に向け、次の取組を進める。</p> <p>(1) キャリア形成</p> <p>従来は、女性が配属されていなかった又は女性の配属が少なかったポスト等について、女性職員を積極的に配属すること等により、男性職員と同等のキャリア形成がなされるよう努める。</p> <p>(2) 人材の育成</p> <p>厚生労働省、人事院及び他府省等が実施する、女性職員の意識・意欲の啓発・増進、又は業務に必要な能力の開発・向上に資する研修等に、意欲と能力のある女性職員を積極的に参加させるよう努める。</p> <p>とくに、Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員については、人事院が実施する計画的育成者等を対象とした行政研修特別過程に女性職員を積極的に参加させるものとする。</p> <p>なお、その際、女性職員が研修に参加しやすいよう、研修期間中の業務分担等に配慮するとともに、研修参加者の決定にあたっては、対象となる職員に占める女性職員の割合に十分留意する。</p> <p>(3) 能力・実績主義による人事配置</p> <p>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。</p> <p>(4) 相談体制の充実</p> <p>人事院から示されているメンターの導入の手引き（平成18年3月22日人事院企画課長通知）を参考に、メンター制度の導入や、メンター制度に限らず各部局等において、キャリア相談が行えるような環境の整備に努める。</p>
農林水産省	<p>2. 登用の拡大</p> <p>(2) 具体的取組</p> <p>① 研修</p> <p>自省庁実施研修をはじめ、人事院等他機関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、意欲ある女性職員の参加を推進する。特に、Ⅱ種・Ⅲ種等採用女性職員の登用推進に向けて、計画的育成者等を対象とした行政研修特別課程への積極的な参加を推進する。</p> <p>② 配置</p>

ア 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に努めるとともに、これまで女性職員が配置されたことのない管理職ポストに女性職員を登用するよう努める。

イ 人事管理にあたっては、職員の意欲と能力の把握に努め、意欲と能力のある女性職員の登用を推進するとともに、職務経験の付与については、男女間で偏りが無いよう配慮する。

③ その他

女性職員の不安や疑問を解消し、長期的なキャリア形成を達成するために、女性職員が必要とする時には適切な先輩職員に相談し、助言を受けることのできるメンター制度の定着を図るとともに、人事院の実施するメンター養成研修への女性職員の積極的な参加を推進する。

3. 勤務環境の整備等

① 女性職員の採用・登用の拡大を図るため、超過勤務の縮減策を含め、仕事の進め方の見直し及び意識の改革のより積極的な取組みを行う。

② 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の意識啓発を行う。

③ 農林水産省特定事業主行動計画に基づき、仕事と家庭の両立を支援する制度を周知するとともに、男性職員の育児休業等の取得を促進し、平成26年度までに男性職員の育児休業取得率を10%程度とすることを旨とする。育児休業取得職員の代替要員の確保に努めるなど、両立支援のための制度を利用しやすい環境の整備を行う。

④ 育児休業中の職員の円滑な職務復帰に資するため、知識・技能等の維持向上のための研修・説明会等への参加、必要な情報の提供、復帰後のキャリア形成について配慮する。

⑤ 人事異動にあたっては、仕事と家庭の両立が可能な環境の整備に努める。

⑥ 人事担当部署に女性職員を配置するよう努め、女性職員からの職場環境や人事諸制度の相談等に応じ、ワークライフバランスを図りやすい環境の実現を目指す。また、農林水産省診療所に女性の臨床心理士等を配置し、女性職員が心身のカウンセリングを受けやすい体制の充実を図る。

4. 女性職員の能力の活用

農山漁村の女性の活躍に向けた、実効性のある農林水産施策を推進するに当たり、女性職員の視点やアイデアが反映される取組を行う等、施策・事業等の企画・立案段階における女性職員の参画を促進し、女性職員の意欲と能力の向上を図る。また、こうした取組を省内外に発信することにより、女性職員の採用・登用の拡大を図る。

<p>経済産業省</p>	<p>① 性別にとらわれない人事の徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> ・性別にとらわれず、人事評価に基づき能力・適性を踏まえて配置転換や昇任を行うことを、引き続き徹底する。 ・幹部秘書業務についても、入省数年目のⅡ種及びⅢ種試験採用（平成25年度入省以降は一般職試験採用）の女性職員に限定せず、育成の観点にも留意しつつ各職員の能力・適性を踏まえた配置を行う。 ・性別に関係なく、各職員が適切なタイミングで適切な研修に参加するよう、引き続き指導等を行う。 <p>② 育児等により時間制約等のある女性職員が活躍しやすい人事の工夫</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児により時間制約がある時期はスタッフ的な業務に配置し、育児が一段落したあとは再びライン的な業務に配置換えを行う等、職員のそれぞれの事情を考慮したきめ細かな任用に努める。 ・育児等により時間制約等のある女性職員について、その能力・適性や家庭の事情を踏まえ、能力を発揮して活躍できる配属先を幅広く検討する。 <p>③ 女性職員のモチベーションの維持・向上等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・少人数セミナーの開催などにより、若手女性職員がロールモデルとなる先輩女性職員の経験談を聞く機会を増やす。 ・育児休業中の女性職員のモチベーションの維持・向上を図るため、秘書課において、定期的な面談や情報提供を実施する。 ・育児休業中の職員が自宅で省内の e-ラーニング研修を受講できる環境を整備し、その受講を勧める。また、育児休業中の職員に対し、通信教育形式の語学研修等の受講を勧める。 <p>④ 女性職員の活躍を促す管理職のマネージメント力の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児等により時間制約のある女性職員を含め全ての職員がこれまで以上に能力を発揮して活躍できるよう、管理職向けの研修の充実等により、管理職のマネージメント力の向上を図る
<p>国土交通省</p>	<p>① 研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務研修等へ意欲と能力のある女性職員が積極的に参加できるようにする。特に、女性職員の計画的育成、登用推進に向けて、その意欲と能力を踏まえつつ、人事院の実施する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。 ・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及び人事院の実施する研修への参加機会の確保に努める。 ・育児中の女性職員など研修参加が困難な職員については、OJT の充実や通勤型研修の実施等を必要に応じて行うことにより、意識・意欲の増進、能力向上のための機会の確保に努める。 <p>② 任用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性職員の計画的な登用を進めるため、男女の偏りなく多様な職務経験を付与させるよう、効果的な配置に努める。具体的には、女性配置ポストが固定的にならないようにし、特に係員時代には異なる分野の

	<p>職務を複数経験させることを原則とする。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う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性職員が、仕事と家庭の両立を図りながら職務経験を重ねられるよう、職員のライフサイクルに対応したキャリアパスの多様化（スタッフポストの活用等）及びそれを活用した効果的な配置に努める。 <p>③ その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事と子育ての両立等に関する制度に係る相談員、セクシュアル・ハラスメント相談員等の既存相談員制度の活用を図るとともに、女性職員の様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルの活躍事例の紹介や女性職員がロールモデルとなる者と相談する機会（メンタリング）の提供について検討するなど、女性職員の登用に資する取組を推進するよう努める。
<p>気象庁</p>	<p>① 意欲と能力のある女性職員は積極的に業務研修等へ参加できるように努める。特に、Ⅱ・Ⅲ種等採用女性職員の計画的育成、登用推進に向けて、その意欲と能力を踏まえつつ、人事院の実施する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。</p> <p>② 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及び人事院の実施する研修への参加機会の確保に努める。</p> <p>③ 専門職及び管理職への登用拡大を図るため、当面は各部局において企画調整部門への係長・専門職の登用拡大に努める。</p> <p>④ Ⅱ・Ⅲ種等職員の登用計画に沿い、女性職員の本庁と地方機関等との人事交流を積極的に推進する。</p> <p>⑤ キャリア形成を図るため、女性職員の国際派遣（在外研究員制度を含む）及び他省庁出向者を増加させる。</p> <p>⑥ 女性職員のキャリア形成等について必要な助言・指導を行うため、メンター養成研修に積極的に参加するとともに、メンター導入に必要な準備を進める。</p>
<p>海上保安庁</p>	<p>① 研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務研修、登用に資することを目的とした研修等に意欲と能力のある女性職員を積極的に参加させる。 ・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及び人事院の実施する研修への参加機会の確保に努める。 <p>② 配置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・補助的、定型的業務（庶務、秘書等）に長期間にわたり従事させないように努める。 ・女性用施設の整備を推進する等により、引き続き、女性職員の職域の拡大を図る。 ・女性の視点からの人事施策の推進の観点から、女性職員の人事部門への登用を図る。

環境省	<p>① 人材育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今後とも、在外研究を含め環境省及び人事院等が実施する各種研修に女性職員を積極的に参加させるよう努める。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。特に、Ⅱ・Ⅲ種等採用女性職員の登用推進に向けて、人事院が実施する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。 ・女性職員の要望を踏まえつつ、女性職員の意識・意欲の啓発・増進及び自主的な判断能力・行動力の向上のための独自の研修や実務中の訓練を実施するとともに、女性職員に助言、指導する仕組みについて、女性職員のニーズの把握や導入に関しての検討を行う。 ・環境省が他省庁等から人材交流として受け入れる職員(特に管理職員)については環境省採用の女性職員の模範となり、目標となることが期待できる優れた女性職員の受入に努める。 ・入省1、2年目職員を対象としたメンタープログラムをさらに発展し、特に女性職員への助言、指導などについても積極的に取り組むなど、女性職員の登用に資する取組を推進するように努める。 <p>② 配置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定型的業務(庶務等)については、適性や希望を勘案しつつ、長期間連続して経験させないように努める。 ・Ⅱ種・Ⅲ種採用女性職員の異動に当たっては、Ⅱ種・Ⅲ種採用男性職員と同様に、本省内各局・部・課の業務について幅広い経験が得られるよう配慮する。 ・Ⅱ種・Ⅲ種採用職員について、女性職員の配置が少ない地方環境事務所に対しても、勤務環境及び本人の適性、希望を勘案しつつ女性職員を配置するよう努める。 なお、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職員がいるときは、その状況に配慮するものとする。 ・Ⅰ種採用職員のみならず、Ⅱ種・Ⅲ種採用職員についても、採用後10年以内に、登用に結びつくような職務経験を付与するため、他省庁出向などの機会を与えるよう努める。
防衛省	<p>Ⅲ 具体的施策</p> <p>1 女性職員の採用・登用に関する取組</p> <p>(2) 女性事務官等に関する取組</p> <p>イ 女性事務官等の登用</p> <p>(7) 女性事務官等の登用については、部局間交流や、女性事務官等の補</p>

	<p>職がされていない官職への登用を推進する等の取組を引き続き実施することにより、意欲や能力を有する優秀者の積極的な登用を図る。</p> <p>(イ) 若年層については、研修を通じた専門職域での能力向上を図るとともに、内部部局、各幕僚監部等中央機関の係長職への登用を引き続き積極的に推進する。</p> <p>(ウ) また、上位職についても積極的な登用を図り、地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合を4%程度、本省課室長相当職以上に占める女性の割合を3%程度とするように努める。</p> <p>ウ 研修参加の促進</p> <p>(ア) 女性事務官等の専門教育への参加は、知識の付与や職域の拡大を図ることが可能となり、能力の向上や意識改革にもつながることから、積極的な参加を促進する。また、内部部局における統一研修及び各自衛隊における素養教育への積極的な登用を図る。</p> <p>(イ) 地方勤務者であって、育児等により長期間の研修への参加が困難な者を主たる対象として、講師派遣等を行うことにより、専門教育が各地方において受講できる体制の整備について検討する。</p> <p>2 勤務環境の整備</p> <p>(2) メンター制度 先輩職員が自己の経験等を基に後輩の女性職員に助言、指導するメンター制度について、試行結果を踏まえ、導入について検討する。</p> <p>(3) ロールモデルの発掘・紹介 女性職員の割合が男性職員に比べて少ない中で、目標となる存在が身近に見当たらないといった問題がある。これを解消する観点から、女性職員の目標となる者を「ロールモデル」として発掘し、活躍事例を広く紹介することにより、キャリア形成の資とする。また、このような目標となる者と会って話す機会の提供についても併せて検討する。</p>
会計検査院	<p>① 研修 ・男女の区別なく業務研修や能力向上のための国内外の留学等の研修機会を付与するなど、引き続き研修機会の充実に努める。 ・職域の拡大や登用に資する研修への積極的な参加を推進する。</p> <p>② 配置 ・職域の拡大や登用に結びつく幅広い職務経験、他府省等への出向などの機会を付与する。 ・従来、女性職員の配置実績のないポストへの配置にも留意する。</p> <p>③ メンター ・女性職員に対し、キャリア形成等についての必要な助言や指導を行うメンター制度について、制度の周知やより一層の活用を図る。</p>

「女性職員の採用・登用拡大計画」における登用目標及び具体的取組の

取りまとめの趣旨

「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）では、各府省で定める「女性職員の採用・登用拡大計画」において女性国家公務員の採用及び管理職への登用についての目標（平成27年度）を設定し、総合的かつ計画的に取組を推進することとしている。

また、「女性職員の採用・登用拡大計画」は、人事院が策定する「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」（平成23年1月14日人企－14事務総長通知）や政府全体の目標を踏まえて各府省が策定するものである。

今般、女性職員の登用拡大の推進のため、各府省の「女性職員の採用・登用拡大計画」における登用目標の設定の状況及び登用目標の達成に向けての具体的取組（資料2－1）を取りまとめた。

第3次男女共同参画基本計画における成果目標と現状値

項目	計画策定時数値	最新値	目標(期限)
国の本省課室長相当職以上	2.2% (H20年度)	2.4% (H21年度)	5%程度 (H27年度末)
国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上	5.1% (H20年度)	4.8% (H21年度)	10%程度 (H27年度末)

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)

第2部 第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大(抄)

(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
<p>ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大</p> <p>①女性国家公務員の採用・登用の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 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・登用の拡大等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。 	<p>全府省</p> <p>全府省</p> <p>全府省、【人事院】</p> <p>全府省</p> <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>

(注1)「担当府省」欄の【人事院】とは、人事院に対して検討を要請するものである。

「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」(概要)
(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

- 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。
- 本指針は、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策定。

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」を策定するとともに、職員への周知に努める。
- 各府省は現状の把握・分析を行い、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

- 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。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力。選考採用者においても、女性の採用に努力。
- 人事院及び各府省は、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。
- 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。

4 登用の拡大

- 各府省は、登用の拡大について、目標を設定し、目標達成に向けての具体的取組を定める。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、目標毎に達成のための方法を検討。
- 各府省は、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。
- 各府省は、登用基準や運用について、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。
- 各府省は、業務研修、登用に資する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とともに、女性職員の意識の啓発、能力向上のための研修の実施に努める。
- 各府省は、職員の意欲と能力の把握に努めつつ、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。
- 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、登用に資する取組を推進するよう努める。

5 勤務環境の整備等

- 各府省は、男女共同参画の実現に向けての、性別役割分担意識の改革を含めた意識啓発に努力。
- 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、各府省も一層の環境の整備に努めるとともに、仕事と育児・介護の両立支援制度について、広く活用促進に努力。
- 各府省は、育児休業中の職員の円滑な職務復帰、復帰後のキャリア形成に配慮。
- 各府省は、官署を異にする異動を命ずる場合において、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。

6 計画の策定及び推進体制

- 各府省は、「女性職員の採用・登用拡大担当者」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。
- 人事院は、女性職員の採用・登用に関し、差別的取扱い等に関する苦情相談に応ずる。
- 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推進会議を定期的開催。
- 人事院は、計画、計画の進捗状況等について、定期的に把握し、公表。
- 本指針は、各府省における進捗状況等を踏まえ、必要な見直しを行う。

女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針

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ように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ように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。

各府省「女性職員の採用登用拡大計画」の登用目標に対する現状値

資料2-1の「女性職員の採用・登用拡大計画」における登用目標に対する現状値の時点は以下のとおり。

府省名	現状値の時点
内閣官房	平成23年3月現在
内閣法制局	平成23年3月現在
人事院	平成23年1月現在
内閣府	平成22年1月現在
金融庁	平成23年9月1日現在
消費者庁	平成22年3月1日現在
警察庁	平成22年1月現在
宮内庁	平成23年1月現在
公正取引委員会	平成23年2月現在
総務省	平成22年4月現在
消防庁	平成22年4月現在
法務省	平成22年4月1日～平成23年4月1日
公安調査庁	平成24年1月現在
外務省	平成22年1月現在
財務省	平成23年1月現在
国税庁	平成23年3月末現在
文部科学省	平成23年1月1日現在
厚生労働省	平成22年1月現在
農林水産省	平成22年1月現在
経済産業省	平成22年1月現在
国土交通省	平成22年1月現在
気象庁	平成22年1月現在
海上保安庁	平成23年1月1日現在
環境省	平成22年1月現在
防衛省	平成22年10月31日現在
会計検査院	平成23年1月1日現在