

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

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
--	--

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。

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。

平成25年12月24日

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

1 公表の趣旨

国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に資するため、「第3次男女共同参画基本計画」（平成22年12月17日閣議決定）、「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」（平成23年1月14日人企－14人事院事務総長通知）等が定められています。

これらに基づき、毎年、女性国家公務員の採用・登用の状況、各府省等における採用・登用の拡大等に関する取組状況等のフォローアップを実施してその結果を公表しています。

今般、女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況について、平成24年度の状況（平成25年1月現在）を取りまとめましたので、その結果を公表します（本年度の採用状況については平成25年9月10日に「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」として公表しました。）。

なお、現在、平成25年10月1日現在の登用状況の調査を実施しており、来月に結果を公表する予定です。

2 実施結果

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

【参考資料1】 第3次男女共同参画基本計画（抜粋）

【参考資料2】 女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針

問 合 せ 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)
	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)

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

1 女性国家公務員の登用状況（平成25年1月現在）【資料1】

- ・本省課室長相当職以上に占める女性の割合は2.7%（前年から0.1ポイント増）
- ・国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合は5.3%（前年から0.2ポイント増）
- ・指定職相当に占める女性の割合は1.6%（前年から0.3ポイント減）

	総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)	うち国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上								
				総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)	うち本省課室長相当職以上					
							総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)	うち指定職相当		
										総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)
平成25年1月	164,440	28,710	17.5	47,680	2,543	5.3	9,594	259	2.7	954	※15	1.6
平成24年1月	165,830	28,741	17.3	47,143	2,419	5.1	9,484	247	2.6	955	18	1.9

※ 平成25年10月1日現在では、指定職相当の女性は21人（各府省等からの聞き取りによる暫定集計値）

2 国家公務員の育児休業の取得状況（平成24年度）【資料2】

- ・新たに育児休業を取得した男性職員は294人、取得率2.0%（前年度から横ばい）
- ・新たに育児休業を取得した女性職員は2,678人、取得率96.5%（前年度から2.2ポイント減）

	男性職員			女性職員		
	新規取得者数(A) (人)	当該年度中に新たに 育児休業が 取得可能となった 職員数(B) (人)	取得率 A/B (%)	新規取得者数(A) (人)	当該年度中に新たに 育児休業が 取得可能となった 職員数(B) (人)	取得率 A/B (%)
平成24年度	294	14,404	2.0	2,678	2,776	96.5
平成23年度	286	14,155	2.0	2,772	2,808	98.7

3 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24年度）【資料3】

女性国家公務員の登用拡大、女性職員、男性職員共に働きやすい勤務環境の整備等に関して、各府省等で行われている主な取組は、以下のとおりである。

（1）女性国家公務員の登用の拡大に向けた取組

- ・具体的な登用目標の設定
- ・職域、登用の機会等の拡大
- ・研修の実施、研修参加機会の確保

（2）育児休業等両立支援に関する取組

- ・育児休業、介護休暇等の制度利用の促進
- ・男性職員の育児休業等の取得促進

（3）勤務環境の整備等に関する取組

- ・超過勤務の縮減に関する取組を実施
- ・セクシュアル・ハラスメント対策

女性国家公務員の登用状況

(上段：平成25年1月現在、下段：平成24年1月現在)

	総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)	うち国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上								
				総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)	うち本省課室長相当職以上					
							総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)	うち指定職相当		
										総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)
内閣官房	598	57	9.5	304	10	3.3	119	3	2.5	27	0	0.0
	595	51	8.6	304	10	3.3	124	4	3.2	35	0	0.0
内閣法制局	68	15	22.1	44	5	11.4	30	0	0.0	6	0	0.0
	68	14	20.6	43	3	7.0	30	0	0.0	6	0	0.0
内閣府	2,097	348	16.6	825	64	7.8	292	13	4.5	57	3	5.3
	2,155	346	16.1	824	68	8.3	293	21	7.2	54	5	9.3
宮内庁	701	92	13.1	141	4	2.8	48	1	2.1	8	0	0.0
	708	90	12.7	138	4	2.9	48	1	2.1	8	0	0.0
公正取引委員会	762	149	19.6	192	14	7.3	68	2	2.9	11	1	9.1
	754	141	18.7	194	15	7.7	68	3	4.4	11	1	9.1
国家公安委員会 (警察庁)	4,592	485	10.6	859	12	1.4	244	0	0.0	65	0	0.0
	4,610	475	10.3	864	11	1.3	246	0	0.0	67	0	0.0
金融庁	1,316	228	17.3	544	30	5.5	143	1	0.7	14	0	0.0
	1,300	209	16.1	539	28	5.2	144	1	0.7	14	0	0.0
消費者庁	233	62	26.6	87	14	16.1	26	2	7.7	4	0	0.0
	221	62	28.1	84	11	13.1	23	1	4.3	4	0	0.0
復興庁	112	6	5.4	51	1	2.0	24	0	0.0	6	0	0.0
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
総務省	5,103	904	17.7	1,892	84	4.4	613	10	1.6	67	0	0.0
	5,164	909	17.6	1,911	76	4.0	603	8	1.3	68	0	0.0
法務省	14,652	3,956	27.0	3,052	234	7.7	420	25	6.0	30	0	0.0
	14,699	3,892	26.5	3,064	218	7.1	425	20	4.7	33	0	0.0
外務省	5,465	1,406	25.7	2,425	273	11.3	744	34	4.6	56	2	3.6
	5,480	1,389	25.3	2,433	246	10.1	706	32	4.5	57	1	1.8
財務省	15,524	2,889	18.6	4,915	229	4.7	923	16	1.7	87	1	1.1
	15,646	2,866	18.3	4,906	203	4.1	925	13	1.4	90	1	1.1
文部科学省	2,013	435	21.6	883	93	10.5	368	26	7.1	33	2	6.1
	2,034	425	20.9	877	87	9.9	375	27	7.2	32	3	9.4
厚生労働省	27,132	6,209	22.9	6,959	651	9.4	831	60	7.2	77	4	5.2
	27,595	6,355	23.0	6,918	661	9.6	835	56	6.7	75	3	4.0
農林水産省	17,211	2,245	13.0	5,505	205	3.7	815	14	1.7	60	1	1.7
	17,572	2,254	12.8	5,339	188	3.5	808	13	1.6	60	2	3.3
経済産業省	5,718	1,265	22.1	2,582	259	10.0	640	10	1.6	69	1	1.4
	6,157	1,299	21.1	2,784	250	9.0	681	8	1.2	72	1	1.4
国土交通省	43,476	4,016	9.2	11,634	183	1.6	2,198	21	1.0	161	0	0.0
	43,843	4,021	9.2	11,447	177	1.5	2,159	18	0.8	161	0	0.0
環境省	1,926	243	12.6	798	36	4.5	193	5	2.6	26	0	0.0
	1,237	201	16.2	455	29	6.4	142	5	3.5	16	0	0.0
防衛省	13,931	3,289	23.6	3,122	70	2.2	563	8	1.4	53	0	0.0
	14,161	3,330	23.5	3,142	59	1.9	558	6	1.1	52	0	0.0
人事院	595	159	26.7	291	47	16.2	101	7	6.9	16	0	0.0
	612	160	26.1	301	51	16.9	100	9	9.0	19	1	5.3
会計検査院	1,215	252	20.7	575	25	4.3	191	1	0.5	21	0	0.0
	1,219	252	20.7	576	24	4.2	191	1	0.5	21	0	0.0
合計	164,440	28,710	17.5	47,680	2,543	5.3	9,594	259	2.7	954	15	1.6
	165,830	28,741	17.3	47,143	2,419	5.1	9,484	247	2.6	955	18	1.9

(参考) 本省係長相当職以上の登用状況

	総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)
平成25年1月	134,445	18,894	14.1
平成24年1月	134,233	18,539	13.8

(備考) 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。

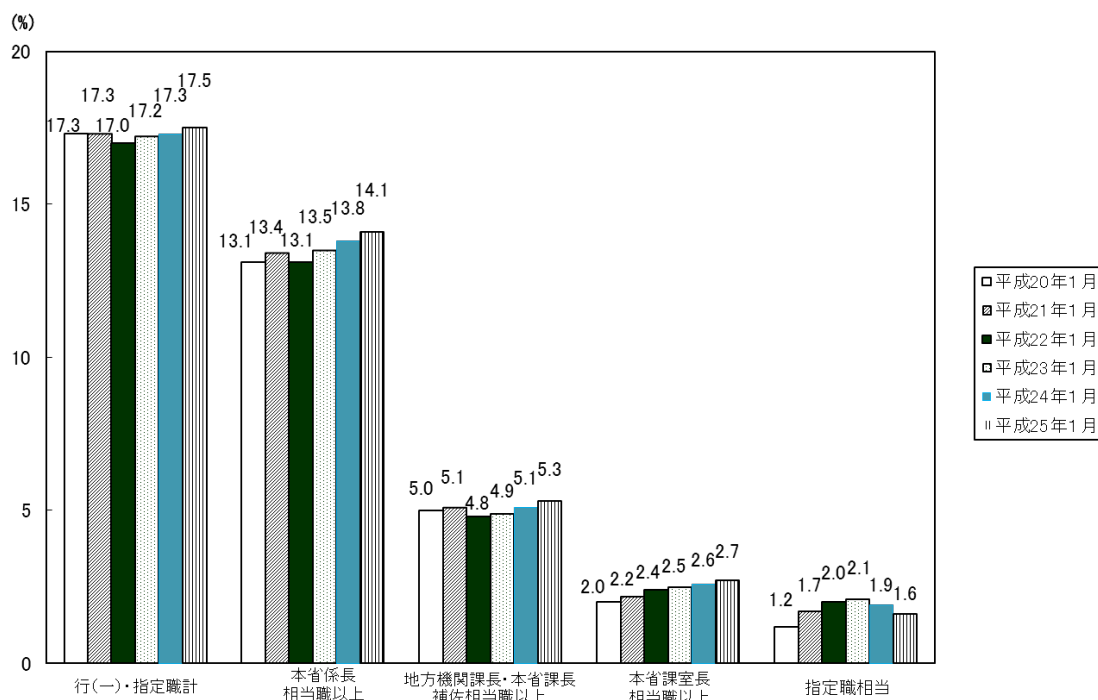
2 防衛省以外の府省等については、人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」により算出。防衛省については、総務省が別途防衛省から聴取した結果に基づき作成。防衛省については当該年1月31日現在、防衛省以外の府省等については当該年1月15日現在の状況。ただし、上記の数値は各省の外局を含んだ数値である。

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、「指定職相当」とは一般職給与法の指定職俸給表の適用を受ける職員をいう。「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。

(参考) 1 税務職俸給表が適用される職員（国税庁に在職）を含めると、財務省の地方機関の課長・本省課長補佐相当職以上は7.6（32,877人中2,492人）、本省課室長相当職以上は1.7%（3,242人中55人）となる。

2 公安職俸給表（一）が適用される職員（警察庁及び法務省に在職）及び公安職俸給表（二）が適用される職員（法務省及び海上保安庁に在職）を含めると、警察庁の地方機関の課長・本省課長補佐相当職以上は1.5%（2,323人中34人）、本省課室長相当職以上は0.6%（1,002人中6人）、法務省の地方機関の課長・本省課長補佐相当職以上は6.5%（6,167人中398人）、本省課室長相当職以上は4.8%（1,046人中50人）、国土交通省の地方機関の課長・本省課長補佐相当職以上は1.4%（13,533人中189人）、本省課室長相当職以上は0.7%（2,805人中21人）となる。

【資料1補足】 女性国家公務員の登用状況(女性の割合)の推移（行政職俸給表(一)及び指定職俸給表適用者）



(注) 平成21年1月から平成22年1月の女性の割合の減少は、主に平成21年12月をもって社会保険庁が廃止されたことによるものと考えられる。

国家公務員の育児休業の取得状況

(上段:平成24年度、下段:平成23年度)

府省名	全職員		男性職員		女性職員	
	新規取得者数 (人)	当該年度中に 新たに育児休業が 取得可能となった 職員数 (人)	新規取得者数 (人)	当該年度中に 新たに育児休業が 取得可能となった 職員数 (人)	新規取得者数 (人)	当該年度中に 新たに育児休業が 取得可能となった 職員数 (人)
内閣官房	2 2	29 26	1 0	28 24	1 2	1 2
内閣法制局	0 0	1 3	0 0	1 3	0 0	0 0
内閣府	31 20	88 83	5 1	62 62	26 19	26 21
宮内庁	4 3	33 24	0 1	29 22	4 2	4 2
公正取引委員会	9 10	40 34	2 0	33 24	7 10	7 10
国家公安委員会 (警察庁)	23 22	125 123	3 3	105 107	20 19	20 16
金融庁	16 12	76 68	1 3	61 59	15 9	15 9
消費者庁	1 0	6 11	0 0	5 10	1 0	1 1
復興庁	0 -	1 -	0 -	1 -	0 -	0 -
総務省	35 41	139 157	4 4	106 119	31 37	33 38
法務省	358 372	1,892 1,765	43 40	1,571 1,431	315 332	321 334
外務省	60 64	252 252	4 4	194 193	56 60	58 59
財務省	638 718	2,228 2,456	66 60	1,664 1,806	572 658	564 650
文部科学省	31 23	86 88	6 2	61 66	25 21	25 22
厚生労働省	337 380	888 905	68 67	601 587	269 313	287 318
農林水産省	105 114	390 427	17 26	298 339	88 88	92 88
経済産業省	77 98	252 246	6 12	177 160	71 86	75 86
国土交通省	285 290	1,919 1,902	30 31	1,652 1,638	255 259	267 264
環境省	20 10	80 41	5 5	65 36	15 5	15 5
防衛省	921 865	8,596 8,307	27 24	7,644 7,435	894 841	952 872
人事院	13 8	24 22	6 2	17 16	7 6	7 6
会計検査院	6 6	35 23	0 1	29 18	6 5	6 5
合計	2,972 3,058	17,180 16,963	294 (2.0%) 286 (2.0%)	14,404 14,155	2,678 (96.5%) 2,772 (98.7%)	2,776 2,808

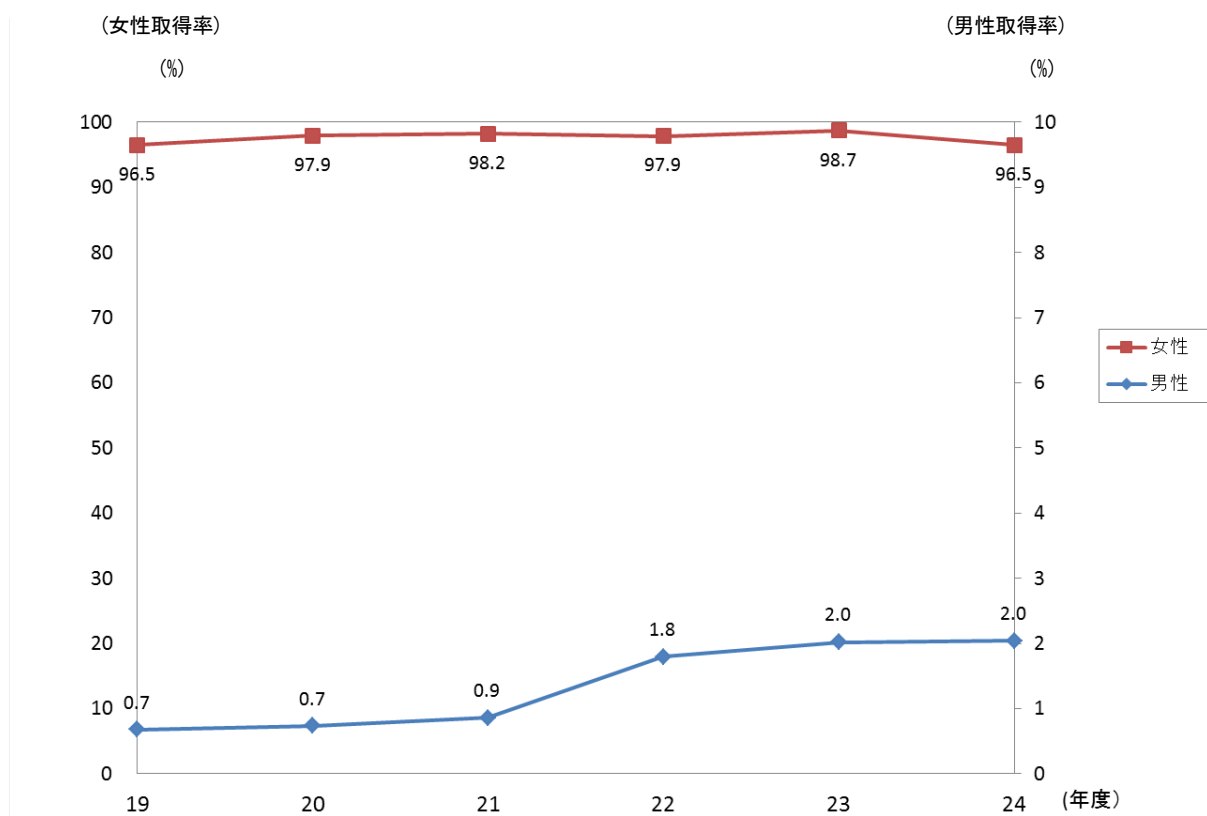
(備考) 1 防衛省以外の各府省等については、「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査(平成24年度)の結果について」(平成25年9月30日 人事院)より算出。防衛省については、総務省が別途防衛省から聴取した結果に基づき作成。

2 「新規取得者数」とは、平成24年度中に新たに育児休業(再度の育児休業者を除く。)を取得した人数(平成24年度については平成21年度～23年度、平成23年度については平成20年度～22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、平成23年度については平成23年2月3日から平成24年2月3日まで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。

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

【資料2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24年度）

【資料3】

(1) 女性国家公務員の登用の拡大に向けた取組

①具体的な登用目標の設定

概要	取組府省等
平成27年度末までに、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標とし、本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合を10%程度及び指定職相当に占める女性の割合を3%程度となるよう努める。	内閣官房
平成27年度末までに課長相当職以上に占める女性職員の割合を5%以上とし、課長補佐相当職以上に占める女性職員の割合を10%以上とし、係長相当職以上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
本府課室長相当職以上に占める女性の割合については、平成27年度末に10%程度とすることを目標とし、更に率先して登用の拡大に努める。 本府課長補佐相当職以上に占める女性の割合を平成27年度末に11%程度とすることを目標とし、登用の拡大に努める。	内閣府
平成27年度に向けて、係長相当職以上に占める女性職員の割合については7.5%とするよう努めるとともに、課長補佐相当職以上に占める女性職員の割合については現状の3.6%を、室長・課長相当職以上に占める女性職員の割合については現状の3.1%を、それぞれ維持するよう努める。	宮内庁
平成27年度に、指定職に占める女性の人数を現状維持、本省課室長相当職以上に占める女性の人数を4名以上、本省課長補佐相当職以上に占める女性の人数を段階的に19名以上、本省係長相当職以上に占める女性の割合の維持・拡大	公正取引委員会
警察庁における本庁課室長相当職以上（行（一）7級以上、公（一）8級以上、研究職5級以上及び指定職）に占める女性の割合は、平成22年1月15日現在、1.2%であるところ、平成27年度末までに、この割合が倍増するよう努める。 警察庁における本庁課長補佐相当職以上（行（一）5級以上、公（一）6級以上、研究職4級以上及び指定職）に占める女性の割合は、平成22年1月15日現在、1.6%であるところ、平成27年度末までに、この割合が倍増するよう努める。	警察庁
平成27年度末に、課室長相当職以上に占める女性の割合については3%程度、課長補佐相当職以上に占める女性の割合については5%程度	金融庁
指定職相当の女性登用比率を平成27年度末までに17%程度まで上げることを目指す。 本省課室長相当職の女性登用比率を平成27年度末までに17%程度まで上げることを目指す。 本省課長補佐相当職の女性登用比率を平成27年度末までに37%程度まで上げることを目指す。	消費者庁
「第3次男女共同参画基本計画」における数値目標を踏まえ、計画的、段階的に女性職員の登用拡大を進め、本省課室長相当職以上に占める女性の割合について3%程度、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6%程度とすることを目標とする。	総務省

概要	取組府省等
本省課室長相当職以上及び地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合につき、平成27年度までに達成する努力数値目標を省内各組織単位で設定 管理職への登用条件となっている研修受講者に占める女性の割合につき、平成27年度までに達成する数値目標を省内各組織単位で設定	法務省
平成27年度末に、課室長相当職以上に占める女性割合が5%以上、課長補佐相当職以上に占める女性割合が10%以上、係長級相当職以上に占める女性割合が25%程度	外務省
職員の意欲と能力の把握に努めつつ、職務経験の付与について、男女で偏りがないう配慮するものとし、平成27年度末において、本省課室長相当職以上の職員に占める女性の割合が3%程度、本省課長補佐相当職以上の職員に占める女性の割合が5%程度を目標とし、引き続き意欲と能力のある女性職員の登用の拡大に努めるものとする。	財務省
平成27年度末までに、本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合を10%以上とする。また、本省課室長相当職以上に占める女性の割合について5%以上を維持するとともに、7%を目指し努力する。さらに、指定職相当に占める女性の割合について3%以上を維持するよう努める。	文部科学省
平成27年度末までに、指定職に占める女性割合が7%以上、本省課室長相当職以上に占める女性割合が10%以上、地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性割合が14%以上、係長級以上に占める女性割合が21%以上とするよう努める。	厚生労働省
平成27年度末に、指定職相当に占める女性割合が現在の割合を上回ること、本省課室長相当職以上に占める女性割合が4%程度、地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性割合が8%程度、係長級以上に占める女性割合が17%程度とするよう努める。	農林水産省
「第3次男女共同参画基本計画」等の趣旨を踏まえ、女性職員の登用拡大に努めることとする。平成27年度末に、課室長相当職以上に占める女性割合が4%以上、課長補佐相当職以上に占める女性割合が12%以上とするよう努める。	経済産業省
平成27年度末までに、本省課室長相当職以上（行（一）7級以上）の女性職員割合を2.5%以上、地方機関課長・本省課長補佐相当職以上（行（一）5級以上）の女性職員割合を2.5%以上とするよう努める。	国土交通省
平成27年度末までに本省課室長相当職以上に占める女性の割合を5%程度、地方機関課長・本省課長補佐相当職に占める女性の割合を8%程度、係長級相当職以上に占める女性の割合を25%程度になるよう拡大に努める。	環境省
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。	防衛省

概要	取組府省等
平成27年度までに、本院課室長相当職以上に占める女性割合が10%以上、本院課長補佐相当・地方事務局課長相当職が15%以上、本院・地方事務局係長相当職以上が24%以上	人事院
課室長級以上（行（一） 7 級以上）に占める女性職員の割合が23年度の割合以上、課長補佐級以上（行（一） 5 級以上）に占める女性職員の割合が 5 % 程度、係長級以上（行（一） 3 級以上）に占める女性職員の割合が18%程度になるよう努める。	会計検査院

②職域、登用の機会等の拡大

概要	取組府省等
新規採用者で女性が就いたことのない又は就いたことの少ない部署への新規採用者の配置	宮内庁、警察庁、金融庁、消費者庁、総務省、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
女性が就いたことのない又は就いたことの少ないポスト・管理職ポストへの女性職員の配置	内閣府、宮内庁、警察庁、金融庁、消費者庁、総務省、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
多様な職務経験の付与	内閣官房、内閣法制局、内閣府、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
職務経験の付与に当たっての適切な指導及び育成、付与後における必要な支援を実施	内閣府、農林水産省
外部からの人材登用の際の女性の積極的登用	内閣府、消費者庁、厚生労働省、防衛省

概要	取組府省等
職員の意欲と能力の把握に努め、その能力向上の機会を確保	内閣府、公正取引委員会、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、環境省
補助的・定型的業務に長期間継続して配置しないよう配慮	公正取引委員会、厚生労働省、経済産業省、環境省
採用試験の区分にかかわらず、本省課長補佐級に、能力・適性を踏まえ女性職員の登用拡大	内閣法制局、内閣府、消費者庁、公正取引委員会、経済産業省、国土交通省、防衛省、会計検査院、人事院
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	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、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省、会計検査院
キャリア・パスの多様化について検討	内閣府、経済産業省

③研修参加機会の確保

概要	取組府省等
女性を対象とした研修の実施	国土交通省、防衛省
研修参加機会の確保	内閣官房、内閣法制局、内閣府、宮内庁、公正取引委員会、警察庁、金融庁、総務省、法務省、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、会計検査院
出産・育児等のために研修受講が困難な者に対する研修参加機会の拡大又は翌年度以降に受講可能とする制度の構築・運用	法務省、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
専門研修や登用に資することを目的とした研修等へ女性職員を積極的に参加	法務省、経済産業省、厚生労働省、国土交通省、会計検査院

概要	取組府省等
Ⅱ・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女性職員を積極的に参加	内閣法制局、公正取引委員会、金融庁、国土交通省、人事院
男女共同参画の推進に資する研修科目の充実	財務省、国土交通省、防衛省
管理者への男女共同参画にかかる意識啓発のための科目等の導入	財務省、国土交通省
省内専用ホームページに各種研修情報を掲載	内閣府、文部科学省、厚生労働省

④メンター制度

概要	取組府省等
女性職員が先輩女性職員から助言や指導を受けやすい環境の整備の検討	内閣官房、内閣法制局、内閣府、宮内庁、総務省、法務省、財務省、厚生労働省、国土交通省、環境省
メンター制度の導入、実施（試行を含む）	警察庁、金融庁、法務省、外務省、財務省、文部科学省、農林水産省、環境省、防衛省、人事院、会計検査院

⑤その他

概要	取組府省等
各府省等の女性幹部職員の人事交流（出向受入れ）について積極的に対応	内閣官房
公安職俸給表（一）が適用されている係長相当職、課長補佐相当職及び課室長相当職への女性の登用	警察庁

（２）育児休業等両立支援に関する取組

①育児休業・介護休暇等の制度の利用の促進

概要	取組府省等
業務の合理化、部内の人員の再配置、臨時的任用制度等の活用等による職場環境の整備促進	内閣官房、内閣府、宮内庁、公正取引委員会、警察庁、金融庁、消費者庁、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

概要	取組府省等
解説冊子の配布、イントラネットへの掲載や研修等による、育児休業を始めとする各種制度等の周知	内閣官房、内閣法制局、内閣府、宮内庁、公正取引委員会、警察庁、金融庁、消費者庁、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
男女問わず育児休業や介護休暇の取得の促進を図るとともに、年次休暇の計画的取得を促進	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、国土交通省、環境省、人事院
妊娠した職員に対する育児休業制度に関する個別説明の実施	内閣法制局、公正取引委員会、警察庁、総務省、財務省、会計検査院
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、インターネット及びイントラネット等に相談窓口一覧を掲載	法務省、財務省
育児メーリングリストを設置し、情報提供や意見交換を行える場を提供	外務省
「職場の子育て応援プログラム」による育児休業の取得促進	厚生労働省
育児休業取得経験者等が、子育て・キャリア相談員として育児休業等取得しようとする職員への情報提供・アドバイスを実施	内閣府、経済産業省
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
会議や管理者同士の意見交換等の機会を捉え、管理者教育を更に徹底し、職員が安心して育児休業を取得できる職場環境を醸成	財務省
育児休業・介護休暇取得期間中の職員に対し、円滑な復職等が可能になるよう、業務状況の情報を提供	財務省、環境省、人事院
育児休業中の職員への情報提供及び職務復帰後に行う育児休業期間中におけるフォローアップのための職場研修やOJTを実施	法務省、財務省、国土交通省

②男性職員の育児休業等の取得促進

概要	取組府省等
子が生まれる予定の男性職員に対して、制度概要の資料を配布などにより取得を促進	内閣法制局、警察庁、財務省、会計検査院
幹部会議等において、男性の育児休業取得に関する環境整備について周知し、管理者の意識を向上	内閣府、消費者庁、警察庁、財務省、厚生労働省
育児休業を取得した男性職員の体験談等をメールで周知また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、財務省、文部科学省、厚生労働省、人事院
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援助するシート、男性職員の両立支援制度の利用に関する管理者の理解度、協力度をチェックするためのチェックシートを掲載	人事院
男性の育児休業取得者がこれから育児を行う職員の相談に応じるための育メンター、育メンティー制度を整備	人事院
男性職員の育児休業取得率を10%以上になるよう促進	厚生労働省
男性職員の育児短時間勤務及び育児時間の取得促進	警察庁、法務省、環境省
男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得促進	内閣府、警察庁、総務省、法務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、環境省
育児休業及び子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等を2週間以上取得することを奨励	法務省、環境省
管理職員及び男性職員を対象とした部外有識者による啓発講演会の実施及び制度解説冊子の配布により取得を促進	防衛省

③その他

概要	取組府省等
官署を異にする異動を命ずる場合には、子の養育又は家族の介護の状況に配慮	公正取引委員会、財務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、防衛省、人事院
育児にかかる負担を考慮した人事配置（出張の少ない課への配属等）	公正取引委員会、外務省、財務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、環境省、人事院、会計検査院
時期ごとに取得できる休暇を職員に周知（指定休暇、節目休暇（厚生労働省））	厚生労働省、会計検査院

概要	取組府省等
職員の子ども等の家族を対象とした職場見学ツアーを実施し、家族等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子育てをする職員への理解を深めてもらうなど、仕事と家庭生活の両立への理解・支援を促進	金融庁、法務省、財務省
男性職員の育児参加と組織のパフォーマンス確保の両立に関する課題等について、若手職員（育児中の女性職員を含む）との意見交換を定期的開催	金融庁
託児施設「かすみがせき保育室」を運営	文部科学省
本省内において託児施設「かすみがせき保育園」を運営	国土交通省
陸上自衛隊及び海上自衛隊の駐屯地等において庁内託児施設を4か所運営	防衛省
子育て中の職員を対象としたテレワークの試行又はその検討、導入	内閣官房、内閣法制局、公正取引委員会、金融庁、総務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、環境省、会計検査院
保育施設や子育てに関する情報及びシッターサービス斡旋制度に関する情報等について、イントラネットへの掲載等による職員への情報提供	外務省、財務省
子育てに関する情報、広報誌等職場に関する情報等について、育児休業中の職員に対し、インターネット・メールによる情報提供を実施	財務省
子育てと仕事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「安心子育て応援プラン推進週間」等を実施	財務省
共済組合のアウトソーシングによる、育児関連サービスの充実及び利用促進	防衛省

（３）勤務環境の整備等に関する取組

①超過勤務縮減に関する取組を実施

概要	取組府省等
在庁状況調査を実施	内閣官房、消費者庁、公正取引委員会、警察庁、財務省、経済産業省、人事院、会計検査院
管理職以上の職員が参加する会議において、仕事の進め方の見直し及び意識改革の一層の積極的な取組の呼びかけを実施	内閣官房、公正取引委員会、警察庁、金融庁、消費者庁、総務省、法務省、財務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、環境省、防衛省、人事院

概要	取組府省等
府省等独自の定時退庁日・定時退庁期間の設定、実施	内閣官房、内閣府、公正取引委員会、警察庁、消費者庁、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
各部局等ごとに定時退庁日の設定、実施	内閣官房、内閣府、消費者庁、公正取引委員会、警察庁、消費者庁、財務省、経済産業省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、人事院
定時退庁日にメールや放送等で注意喚起	内閣官房、内閣法制局、内閣府、宮内庁、金融庁、消費者庁、公正取引委員会、警察庁、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
課内消灯・施錠日の設定、人事課職員・課長等幹部職員による巡回指導等の実施	内閣官房、内閣法制局、公正取引委員会、警察庁、金融庁、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、環境省、人事院、会計検査院

概要	取組府省等
幹部職員が定時退庁に努める等、管理職員の超過勤務に対する意識改革	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、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
早出遅出勤務等の勤務時間に関する制度の整備等	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、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
超過勤務時間を1割削減する等の数値目標を設定、周知	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、環境省、会計検査院、人事院
本省において在庁時間の10%削減を数値目標として設定	警察庁、消費者庁、総務省、法務省、財務省、厚生労働省
超過勤務の週単位の上限目安時間の設定など適正な勤務時間管理の徹底	国土交通省
意識啓発、事務の簡素合理化の推進、既存の制度の周知徹底、一斉定時退庁日の実施の徹底	内閣官房、消費者庁、公正取引委員会、警察庁、金融庁、財務省、経済産業省、厚生労働省、国土交通省、人事院
管理職へのメンタルヘルス研修等において超過勤務の縮減等に言及	公正取引委員会、経済産業省、防衛省
月の超過勤務時間が特に多い職員・課室について、管理職等からその理由を確認	金融庁
深夜勤務、週休日等勤務及び超過勤務が多い職員について、その理由を課長等に確認	会計検査院、総務省

概要	取組府省等
月の超過勤務時間が特に多い課室に対してヒアリングを実施	消費者庁
これまでの実績に基づく効果的取組を類型化し、省内に提供	内閣府、財務省、厚生労働省、経済産業省
法令・国会・予算関連業務の効率化	内閣官房、内閣法制局、公正取引委員会、警察庁、金融庁、法務省、財務省、経済産業省
庶務担当課長会議申合せにより、超過勤務の具体的縮減方策を提示	農林水産省
勤務時間帯の見直し	人事院
週休日・祝日登庁の管理の厳格化	経済産業省、人事院
公共交通機関での帰宅の徹底	財務省、経済産業省、人事院
業務の効率化・職場環境の改善策（超過勤務の縮減を含む）について、毎年、各課室において議論・策定し、取組状況について事後的に評価を行い、効果のあった取組については庁内に還元することにより更なる改善に繋げていくPDCAによる業務改善を行う仕組みを整備	金融庁
主に管理職員の人事評価において、超過勤務縮減をコスト削減や事務効率化に向けた取組の一つとしてとらえ、評価	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、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、会計検査院、

②セクシュアル・ハラスメント対策

概要	取組府省等
セクシュアル・ハラスメント相談員に女性を配置	内閣官房、内閣法制局、内閣府、宮内庁、公正取引委員会、警察庁、金融庁、消費者庁、総務省、法務省、外務省、財務省、文部科学省、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
セクシュアル・ハラスメント相談員の増員	財務省

概要	取組府省等
研修の一部にセクシュアル・ハラスメントの防止や排除関係のカリキュラムを組入れ	内閣府、宮内庁、公正取引委員会、警察庁、金融庁、消費者庁、総務省、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
セクシュアル・ハラスメントに関する講演会の実施	総務省、財務省、文部科学省、国土交通省
セクシュアル・ハラスメント相談員、監督者に対する教育を実施	内閣府、金融庁、総務省、法務省、財務省、厚生労働省、国土交通省、防衛省、会計検査院

ウ その他の取組

概要	取組府省等
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	経済産業省
女性職員の活躍の場を拡大するための勤務環境の整備の推進（女性休憩室の設置等）	金融庁、経済産業省、国土交通省
災害派遣等の緊急登庁時において、職員が子の臨時の預け先の確保などに不安を抱くことなく、常時即応態勢を維持するため、自衛隊の駐屯地・基地において児童を一時的に預かる態勢を整備	防衛省

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

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。

平成26年 1 月 31日

 内閣府
 人事院
 総務省

女性国家公務員の登用状況の臨時フォローアップ

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。

これらに基づき、毎年、女性国家公務員の採用・登用の状況、各府省等における採用・登用の拡大等に関する取組状況等のフォローアップを実施してその結果を公表しているところです。

一方、「日本再興戦略」（平成25年6月14日閣議決定）において、「隗より始めよ」の観点から、女性の採用・登用の促進等について、まずは公務員から率先して取り組むこととされており、特に女性の登用について、一層の取組が求められています。

そこで、各府省における来年度の取組に向けて、まずは現状を明らかにするべく、平成25年10月時点における女性国家公務員の登用状況について、臨時のフォローアップ調査（本省課室長相当職以上を対象）を行いましたので、その結果を公表します。

2 実施結果

別添「女性国家公務員の登用状況の臨時フォローアップ（本省課室長相当職以上）」のとおりです。

【参考資料1】第3次男女共同参画基本計画（抜粋）

【参考資料2】女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針

【参考資料3】日本再興戦略（抜粋）

問 合 せ 先	内閣府男女共同参画局推進課		
	課長	小林	洋子
	積極措置担当係長	谷内	絵理
	電話	(03) 5253-2111 (内線 83727)	
	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)	
	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)		

女性国家公務員の登用状況の臨時フォローアップ（本省課室長相当職以上）

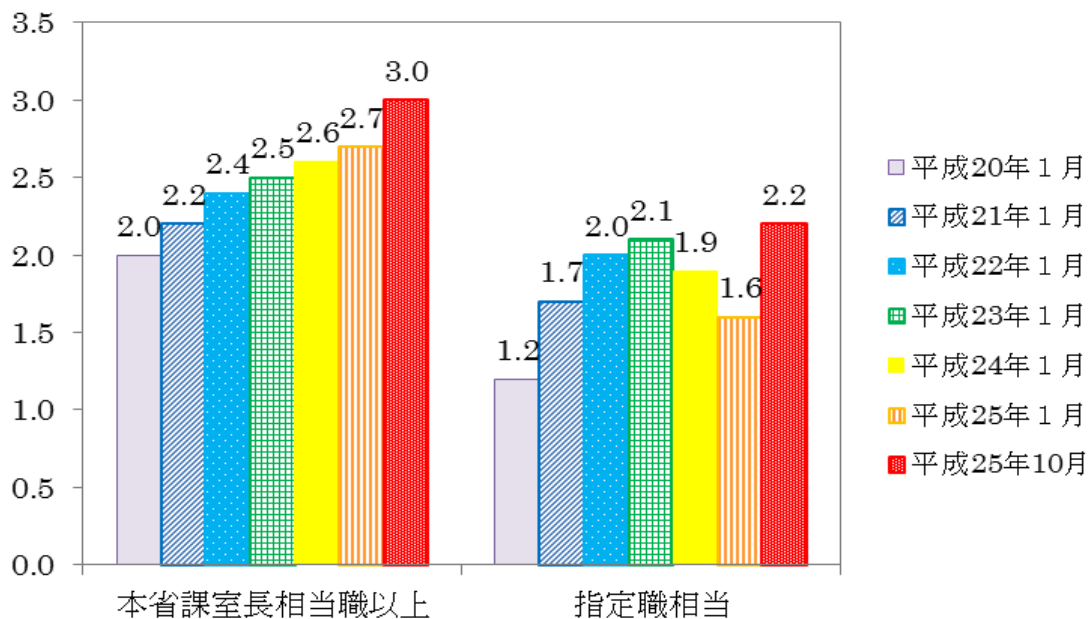
○ 女性国家公務員の登用状況（平成25年10月現在）【資料１、２】

- ・本省課室長相当職以上に占める女性の割合は3.0%（平成25年１月現在から0.3ポイント増）
- ・指定職相当に占める女性の割合は2.2%（平成25年１月現在から0.6ポイント増）

⇒ともにこれまでの調査を通じて過去最高値

	本省課室長相当職以上					
	総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)	うち指定職相当		
				総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)
平成25年10月	9,691	287	3.0	969	21	2.2
平成25年１月	9,594	259	2.7	954	15	1.6

○ 女性国家公務員の登用状況（女性の割合）の推移（行政職俸給表（一）及び指定職俸給表適用者）



府省別女性国家公務員登用状況

(平成25年10月現在の本省課室長相当職以上)

【資料1】

平成25年10月1日現在

	本省課室長相当職以上					
	総数 (人)	うち女性 (人)	女性割合 (%)	うち指定職相当		
				総数 (人)	うち女性 (人)	女性割合 (%)
内閣官房	132	3	2.3	40	0	0.0
内閣法制局	30	0	0.0	6	0	0.0
内閣府	300	20	6.7	58	3	5.2
宮内庁	51	1	2.0	8	0	0.0
公正取引委員会	71	2	2.8	11	1	9.1
国家公安委員会 (警察庁)	262	0	0.0	62	0	0.0
金融庁	144	1	0.7	14	0	0.0
消費者庁	27	3	11.1	4	0	0.0
復興庁	25	1	4.0	8	0	0.0
総務省	599	6	1.0	66	0	0.0
法務省	412	26	6.3	30	0	0.0
外務省	715	34	4.8	57	2	3.5
財務省	941	19	2.0	89	2	2.2
文部科学省	380	31	8.2	34	3	8.8
厚生労働省	851	57	6.7	78	6	7.7
農林水産省	841	13	1.5	60	0	0.0
経済産業省	641	16	2.5	68	2	2.9
国土交通省	2,223	27	1.2	158	1	0.6
環境省	209	9	4.3	26	0	0.0
防衛省	548	7	1.3	52	0	0.0
人事院	97	10	10.3	19	1	5.3
会計検査院	192	1	0.5	21	0	0.0
合 計	9,691	287	3.0	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。以下「官民人事交流法」という。)に基づく交流派遣職員を除く。
なお、上記の数値は各省の外局を含む。
2. 「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、「指定職相当」とは一般職給与法の指定職俸給表の適用を受ける職員をいう。
3. 各府省から聴取した結果に基づき作成。
4. 調査時点は原則として平成25年10月1日時点の状況。
(参考) 1. 税務職俸給表が適用される職員(国税庁に在職)を含めると、財務省の本省課室長相当職以上は2.0%(3,006人中61人)である。
2. 公安職俸給表(一)が適用される職員(警察庁(地方警務官を除く。))及び法務省に在職)及び公安職俸給表(二)が適用される職員(法務省及び海上保安庁に在職)を含めると、警察庁の本省課室長相当職以上は0.8%(399人中3人)、法務省は5.0%(1,047人中52人)、国土交通省は1.0%(2,827人中28人)である。

府省別女性国家公務員登用状況②

(本省課室長相当職以上・経年比較)

	本省課室長相当職以上								
	平成25年10月現在			平成25年1月現在			平成24年1月現在		
	総数 (人)	うち女性 (人)	女性割合 (%)	総数 (人)	うち女性 (人)	女性割合 (%)	総数 (人)	うち女性 (人)	女性割合 (%)
内閣官房	132	3	2.3	119	3	2.5	124	4	3.2
内閣法制局	30	0	0.0	30	0	0.0	30	0	0.0
内閣府	300	20	6.7	292	13	4.5	293	21	7.2
宮内庁	51	1	2.0	48	1	2.1	48	1	2.1
公正取引委員会	71	2	2.8	68	2	2.9	68	3	4.4
国家公安委員会 (警察庁)	262	0	0.0	244	0	0.0	246	0	0.0
金融庁	144	1	0.7	143	1	0.7	144	1	0.7
消費者庁	27	3	11.1	26	2	7.7	23	1	4.3
復興庁	25	1	4.0	24	0	0.0	—	—	—
総務省	599	6	1.0	613	10	1.6	603	8	1.3
法務省	412	26	6.3	420	25	6.0	425	20	4.7
外務省	715	34	4.8	744	34	4.6	706	32	4.5
財務省	941	19	2.0	923	16	1.7	925	13	1.4
文部科学省	380	31	8.2	368	26	7.1	375	27	7.2
厚生労働省	851	57	6.7	831	60	7.2	835	56	6.7
農林水産省	841	13	1.5	815	14	1.7	808	13	1.6
経済産業省	641	16	2.5	640	10	1.6	681	8	1.2
国土交通省	2,223	27	1.2	2,198	21	1.0	2,159	18	0.8
環境省	209	9	4.3	193	5	2.6	142	5	3.5
防衛省	548	7	1.3	563	8	1.4	558	6	1.1
人事院	97	10	10.3	101	7	6.9	100	9	9.0
会計検査院	192	1	0.5	191	1	0.5	191	1	0.5
合 計	9,691	287	3.0	9,594	259	2.7	9,484	247	2.6

(注) 1. 「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。
ただし、官民人事交流法に基づく交流派遣職員を除く。なお、上記の数値は各省の外局を含む。
2. 「平成25年10月現在」の数値は、原則10月1日時点の状況。
3. 「平成25年10月現在」の数値は、各府省から聴取した結果に基づき作成。「平成25年1月現在」「平成24年1月現在」
の数値は、「女性国家公務員の登用状況のフォローアップ」（平成25年12月24日 人事院・総務省）より作成。

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。	全府省

・「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。	全府省
・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
・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。

日本再興戦略-JAPAN is BACK-（抜粋）

平成 25 年 6 月 14 日
閣 議 決 定

第Ⅱ 3つのアクションプラン

一. 日本産業再興プラン

一. 日本産業再興プラン ～ヒト、モノ、カネを活性化する～

2. 雇用制度改革・人材力の強化

④女性の活躍推進

出産・子育て等による離職を減少させるとともに、指導的地位に占める女性の割合の増加を図り、女性の中に眠る高い能力を十分に開花させ、活躍できるようにすることは、成長戦略の中核である。「若者・女性活躍推進フォーラム」の提言を踏まえつつ、女性が活躍できる環境整備を推進する。

こうした取組により、「M字カーブ問題」の解消に向け、2020年の就業率を、25から44歳の女性については73%（2012年の水準から約5ポイント向上）とすることを目指す。

○女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等

- ・企業への助成金制度や税制上の措置の活用等による支援等の充実、公共調達を通じた取組、好事例を顕彰する仕組みの拡充を進めるとともに、役員や管理職への登用拡大（全上場企業においてまずは役員に一人は女性を登用）に向けた働きかけやキャンペーン、登用状況の開示促進、女性人材のデータベース化等を行う。

○女性のライフステージに対応した活躍支援

- ・子どもが3歳になるまでは、希望する男女が育児休業や短時間勤務を選択しやすいよう、職場環境の整備を働きかけるとともに、育児休業中や復職後の能力アップに取り組む企業への助成制度を創設する。
- ・育休復帰支援プラン（仮称）の策定支援等を行うほか、来年度末で期限切れとなる次世代育成支援対策推進法の延長・強化を検討する。また、特に仕事と子育て等の両立が困難な女性研究者等を支援するほか、「イクメン」の普及等、男性の家事・育児等への参画を促進する。
- ・インターンシップやトライアル雇用制度の活用、マザーズハローワークの充実等による再就職に向けた総合的な支援、母子家庭の母等への就業支援、社会人の学び直し支援等を行うほか、資金調達や経営ノウハウの支援等により、地域に根差したもののから世界にチャレンジするものも含め、女性の起業等を促進する。

- ・少子化社会の問題は社会経済の根幹を揺るがしかねない状況に直面していることから、子育て支援強化、働き方改革に加え、「少子化危機突破のための緊急対策」（本年6月7日少子化社会対策会議決定）に基づき、妊娠・出産等に関する情報提供や産後ケアの強化など、結婚・妊娠・出産に関する支援を総合的に行う。

○男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備

- ・テレワークの普及に向けた新たなモデル確立のための実証事業の実施等による多様な柔軟な働き方の推進や、長時間労働の抑制、教育・啓発活動の推進等ワーク・ライフ・バランスの更なる推進を図るとともに、ベビーシッターやハウスキーパーなどの経費負担の軽減に向けた方策を検討する。また、働き方の選択に関して中立的な税制・社会保障制度の検討を行う。
- ・「放課後子どもプラン」に基づき、放課後児童クラブと放課後子ども教室の充実及びその連携を推進する。

○公務員における女性の採用・登用の拡大等の取組の促進

- ・「隼より始めよ」の観点から、女性の採用・登用の促進や、男女の仕事と子育て等の両立支援について、まずは公務員から率先して取り組む。