

男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(分野名) 1. 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

(施策名) (1)ア 女性国家公務員の採用・登用等の促進

1 主な施策の取組状況及び評価

- 人事院は、平成16～17年、有識者からなる研究会を開催し、その意見等を踏まえ、平成17年12月に「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」を改定するとともに、各府省は、当該指針に基づき平成22年度までの取組目標を定めた「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定するなど、女性国家公務員の採用・登用に係る取組が進められている。
- 一方、男女共同参画基本計画（第2次）の中で、「平成22年度頃までの政府全体としての採用者に占める女性の割合の目安として、国家公務員採用I種試験の事務系の区分試験（行政、法律、経済）については30%程度」とされたところ、女子学生セミナーなど人材確保活動の取組、各府省の積極的な女性の採用への取組等の結果、平成21年4月の採用割合が30.5%に達し、前倒しで目標を達成することができるなど取組は順調に進んでいる。
- 登用については、人事院において女性職員研修やメンター養成研修などを実施するとともに、各府省の人事担当課長等で構成される連絡会議を開催するなど取組を進めている。役職者に占める女性の割合は、係長級が17.0%、本省課長補佐・地方機関の課長級が6.0%であり、民間企業と比しても着実に登用が進んでいる。上位の官職については、採用拡大の効果が反映されるのに一定の期間が必要になることもあり、係長級、本省課長補佐・地方機関の課長級と進む登用の流れの中で、より一層の取組を着実に進めることが重要である。

2 今後の方向性、検討課題等

- 採用拡大については、優秀な女性に多数応募してもらうことが重要であり、全国各地で「女子学生セミナー」を開催し、女子学生等に国の公務の魅力を訴えて、関心を持ってもらうよう働きかけるなど、優秀な女性の応募の増加に繋がる人材確保活動を引き続き行う。また、女性職員を対象とした研修の充実も図っていききたい。
- 各府省の人事担当課長等で構成される連絡会議を毎年度実施しているが、当該会議において、各府省における女性職員の採用・登用の現状や具体的取組事例を紹介するなどして情報交換を行い、各府省が積極的に計画を実施するよう指導・啓発を引き続き行う。

3 参考データ、関連政策評価等

別添のとおり

様式 2

(分野名) 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

(施策名) (1)⑨仕事と育児・介護等家庭生活との両立支援

1 主な施策の取組状況及び評価

(取組状況)

○ 平成 21 年 2 月に、「超過勤務の縮減に関する指針」を改定し、超過勤務の上限の目安がなかった他律的な業務の比重の高い部署について、新たに「1 年につき 7 2 0 時間」をその当面の目安として設けること等を定めた。

(評価)

超過勤務の縮減は、職員の健康の維持、職業生活と家庭生活の調和、若手職員の士気の確保、人材の確保等の観点から、政府全体として喫緊に取り組む必要のある優先性の高い課題であるところ。

「超過勤務の縮減に関する指針」を改定したことにより、他律的な業務の比率が高い部署の職員も含めた全ての職員について、超過勤務の上限の目安時間を設けることとなり、超過勤務の縮減の取組が進んだものと評価することができる。

2 今後の方向性、検討課題等

超過勤務の縮減は、職員の健康の維持、仕事と生活の調和、若手職員の士気の確保、人材の確保等の観点から、喫緊に取り組む必要のある重要課題であるが、本府省において、正規の勤務時間終了後、職員が超過勤務命令を受けずに相当時間にわたって在庁している実態が見受けられることから、政府全体として計画的に在庁時間削減に取り組むこととし、府省ごとに在庁時間の削減目標を設定して、早期退庁の奨励、業務処理体制の見直し、職員の意識改革などの具体的な取組を進めているところであり、これらを着実に実施する必要がある。

3 参考データ、関連政策評価等

「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」（概要）

平成17年12月20日
人企-1703事務総長通知

1 基本的な考え方

- ・ 政策決定過程への参画の推進は、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22年度（2010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。

3 採用の拡大

- ・ 各府省は、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。選考採用者においても、女性（中途退職した有為の女性職員を含む。）の採用に努め、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。
- ・ 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配慮。

4 登用の拡大

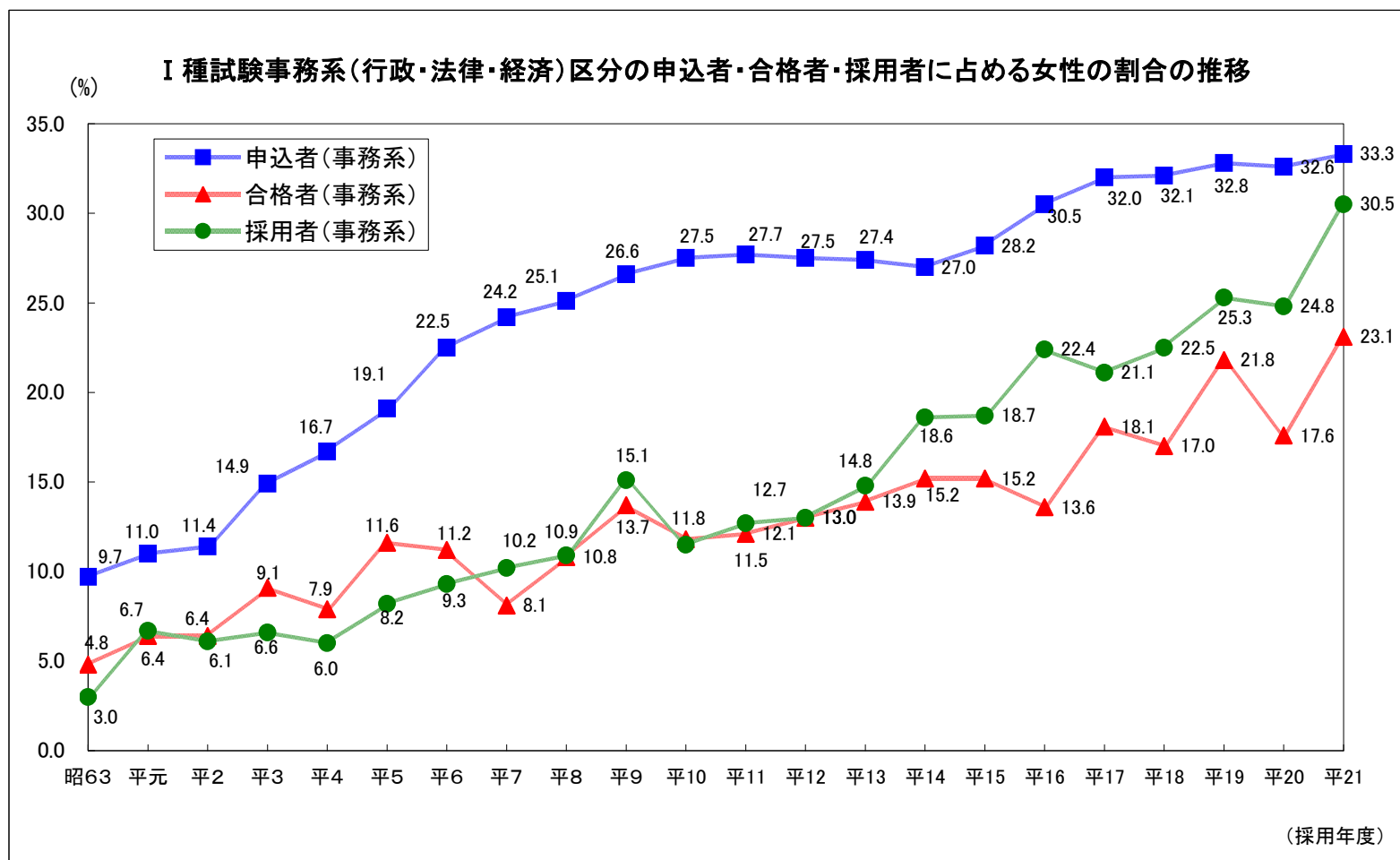
- ・ 各府省は、業務研修、登用に資する研修等へ意欲と能力のある女性職員を積極的に参加させるとともに、女性職員の意識の啓発、能力向上のための研修の実施に努める。
- ・ 各府省は、職員の意欲と能力の把握に努めつつ、職員への職務経験の付与について、男女で偏りがないうよう配慮。
- ・ 各府省は、女性職員に助言、指導するメンターを導入するなど、登用に資する取組を推進するよう努める。人事院は、メンターの導入の手引きを示すなど必要な支援を行う。
- ・ 各府省は、登用の拡大について、目標を設定し、目標達成に向けての具体的取組を定める。目標の設定に当たっては、昇任・昇格前の在職者に占める女性職員の割合に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。

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意識啓発のための研修等の実施に努める。
- ・ 人事院は、職業生活と家庭生活の両立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。
- ・ 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する。
- ・ 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、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。



- (注) 1 申込者・合格者は、前年度に実施された試験に基づく割合
 2 採用者は、当該年度採用者数(旧年度合格者等を含む)の割合。ただし、特別職を除く。
 3 平成21年度採用は、平成21年4月30日現在

＜女子学生を対象としたセミナー＞

【Ⅰ種志望者対象】

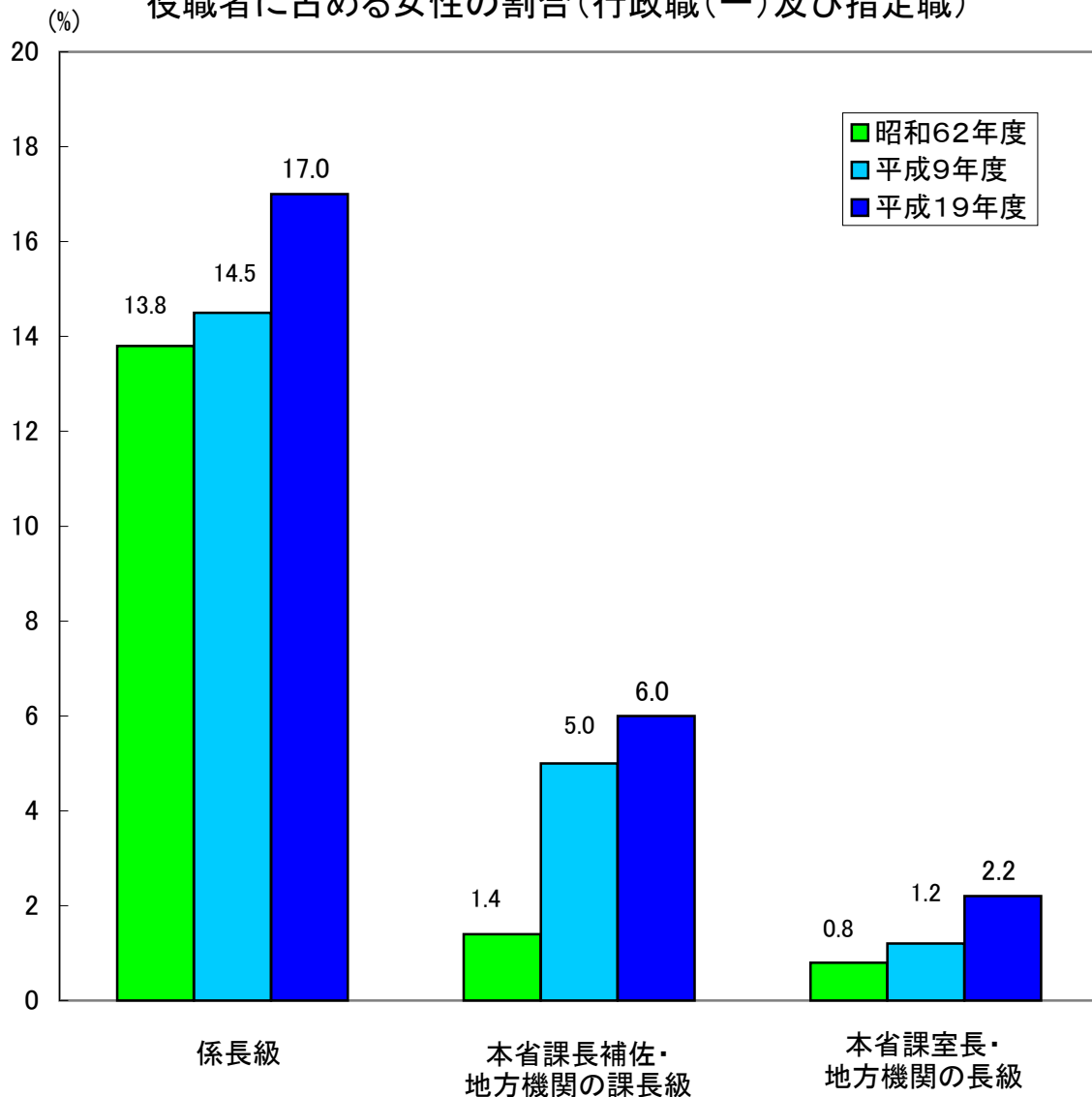
会 場		開 催 日	実 施 予 定 内 容	問 い 合 わ せ 先
東京都	国立オリンピック記念青少年総合センター センター棟	20.10.29 (水) 12:40～ 16:30	本府省女性公務員によるパネルディスカッション パネリストとの意見交換 パネリストが 各部屋に分かれ、皆さんと意見交換を行います。 皆さんの疑問・質問に、本気・本音でお答えします。	人材局 人材確保対策室 TEL 03-3581-5314
東京都	東京大学 経済学部	21.3.3 (火) 11:00～ 16:15	参加府省ブース方式による女性職員との意見交換 【参加府省】 会計検査院 人事院 内閣府 公正取引委員会 警察庁 金融庁 総務省 法務省 外務省 財務省本省・財務省財務局・財務省税関 国税庁 文部科学省 厚生労働省 農林水産省 経済産業省 特許庁 国土交通省 環境省 防衛省	人材局 人材確保対策室 TEL 03-3581-5314
京都市	キャンパスプラザ京都	20.10.1 (水) 12:30～ 16:30	Ⅰ種採用女性公務員からのメッセージ 各府省の4名の女性職員が、公務の魅力や仕事のやりがいなどについて語ります。 Ⅰ種採用女性公務員との意見交換 4名の女性職員が各部屋に分かれ、皆さんと意見交換を行います。 皆さんの疑問・質問に、本気・本音でお答えします。	近畿事務局 TEL 06-4796-2191

【Ⅰ・Ⅱ種志望者対象】

会 場		開 催 日	実 施 予 定 内 容	問 い 合 わ せ 先
札幌市	北海道大学 クラーク会館	20. 11.19 (水)	女性公務員からのメッセージ 女性公務員と参加者のフリートーク 試験、採用手続きに関する相談 等	北海道事務局 TEL 011-241-1248

仙台市	仙台第2 合同庁舎	20.12.19 (金)	女性公務員からのメッセージ 女性公務員に直接質問 採用についての相談窓口	東北事務局 TEL 022-221- 2022
さいたま市	さいたま新都心 合同庁舎	20.12.4(木)	女性公務員によるフォーラム 質疑応答	関東事務局 TEL 048-740- 2006
名古屋市	愛知県産業貿易 館 西館	20.11.26 (水)	特別講演 女性公務員からのメッセージ 女性公務員との意見交換 試験制度説明 試験・採用相談	中部事務局 TEL 052-961- 6838
大阪市	大阪中之島	20.11.18 (火)	試験制度説明 女性公務員からのメッセージ 女性公務員との意見交換	近畿事務局 TEL 06-4796- 2191
岡山市	岡山大学	20.11.19 (水)	女性公務員からのメッセージ 女性公務員との意見交換	中国事務局 TEL 082-228- 1183
広島市	広島地方 合同庁舎	21.3.5(木)	女性公務員からのメッセージ 女性公務員との意見交換	中国事務局 TEL 082-228- 1183
高松市	アルファあなぶき ホール (香川県県民ホール)	20.10.30 (木)	女性公務員からのメッセージ 女性公務員との意見交換	四国事務局 TEL 087-831- 4765
福岡市	福岡合同庁舎	20.11.7(金)	女性公務員からのメッセージ 女性公務員との意見交換 試験制度説明	九州事務局 TEL 092-431- 7733
沖縄県	沖縄国際大学	20.11.7(金)	女性公務員からのメッセージ 女性公務員との意見交換 試験制度説明	沖縄事務所 TEL 098-834- 8400

役職者に占める女性の割合（行政職（一）及び指定職）



- (注) 1 人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」より作成。
 2 昭和62年度、平成9年度は各年度末、平成19年度は1月15日現在の割合。
 3 係長級は、行政職俸給表（一）3、4級（昭和62年度、平成9年度は旧4～6級）、本省課長補佐・地方機関の課長級は同5、6級（同旧7、8級）、本省課室長・地方機関の長級は同7～10級（同旧9～11級）の適用者に占める女性の割合。

参考：民間企業における役職別女性割合（平成18年）（出典）厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

係長相当	課長相当	部長相当
10.5%	3.6%	2.0%

勤務時間の弾力化・多様化への提言 ～国民ニーズに応える公務サービスのために～

- ◇ 育児・介護のための短時間勤務制の導入の実現に向けて早急に検討を
- ◇ 勤務時間管理の厳正化により超過勤務の目に見える縮減を
- ◇ 人事院が基準・モデルを示し、現場が国民ニーズを踏まえ最適な勤務時間を選択できる仕組みに
- ◇ 勤務時間の弾力化・多様化のために勤務時間法の基本的な枠組みの見直しを

I 国家公務員の勤務時間に関する現状と課題

公務を取り巻く社会環境の著しい変化、それに伴う行政課題の複雑・高度化

行政改革、定員削減が進む中、少ない人員でより効率的に公務を運営していく必要性の高まり

勤務時間制度とその運用は、様々な課題に直面している

固定的・画一的な勤務時間制度の運用、
現行制度そのものの問題 等

- 国民のニーズと提供されるサービスにギャップ
- 固定的・画一的な勤務時間では効率的な公務運営が困難
- 長時間勤務が一部で常態化
- 仕事と生活の両立が困難

国民のニーズに応える効率的な公務サービスのため、
勤務時間を大胆に弾力化・多様化することが必要

II 勤務時間の弾力化・多様化に当たっての基本的考え方

2つの視点

業務遂行上の
必要性

人材の活用・育成・確保上の
必要性

新たな勤務時間制度・運用の基本的役割分担

人事院

「基準・モデル」
を提示

本府省人事担当部局

「多様なメニュー」
を用意

現場の管理者

「最適な勤務時間」
を選択

「基準・モデル」に従った「多様なメニュー」の中から国民ニーズ等に合った「最適な勤務時間」を現場で選択

Ⅲ 業務遂行上の必要性に関する課題への対応策

勤務時間の弾力化・多様化による対応

- ① 早朝や夜間など、国民のニーズに応えた開庁時間とするために早出遅出勤務を活用する
- ② 効率的な業務遂行のために在宅勤務を活用する
- ③ 国民のニーズに合わせて勤務時間を設定する場合等に柔軟に昼休みを設定する
- ④ 勤務時間法の基本的枠組みを見直す

勤務時間の割振りに関する基準の法的整備、在宅勤務を活用しやすくするための民間のみなし労働時間制相当の仕組みの検討、月～金曜日に1日8時間の勤務時間を割り振る仕組みの見直し 等

勤務時間以外の面での対応

- ① 合理的・柔軟な要員配置を可能にする
- ② 官庁執務時間を見直す
- ③ 国会業務等を改善する

Ⅳ 人材の活用・育成・確保上の必要性に関する課題への対応策

- ① 能力・資質の伸長等を図るための、修学等の休業制度の導入を検討する
- ② 職業生活と家庭生活の両立のために勤務時間を弾力化する

「中間取りまとめ」
(平成16年7月)
における提言

実施済み

育児・介護を行う職員への早出遅出勤務の適用、男性職員の育児参加休暇の創設、子の看護休暇の取得方法の弾力化 など

未実施

短時間勤務制の導入 → 実現に向けて早急に検討

※ VI④の措置を講ずることにより、必要な人的資源を安定的に確保し、公務サービスが低下しない仕組みとすることが不可欠

Ⅴ 超過勤務・長時間勤務の目に見える縮減

弾力的な勤務時間の割振り

- ① 早出遅出勤務を活用する
- ② 現場の管理者の判断で弾力的に勤務時間の割振りができるようにする

効率的な業務管理

- ① 管理者はコスト意識を持って日々の超過勤務管理を徹底する
- ② 人事担当部局は適切な要員配置や管理者の指導に努める

その他

- ① 超過勤務の規制の在り方を見直す
- ② 医師による面接指導を義務付ける
- ③ 連続休暇の取得を促進する

Ⅵ 新たな勤務時間制度が円滑に機能するための条件整備

- ① 勤務時間管理を厳正化する
- ② 管理者が効率的な業務運営を行う
- ③ 職員自らが管理意識を持つ
- ④ 短時間勤務職員の定員管理の勤務時間数管理への変更など定員管理の方法を変更する
- ⑤ 職員の理解と納得を得ながら進める