

様式 2

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・登用の促進

1 主な施策の取組状況及び評価

総務省人事・恩給局では、「男女共同参画基本計画（第2次）」（平成17年12月27日閣議決定）、「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」（平成16年4月28日各省庁人事担当課長会議申合せ）等に基づき、平成17年以降（平成19年からは人事院と共同で）、年1回、各府省における女性国家公務員の採用・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、その結果を公表してきたところ。

また、国家公務員の人事管理の基本的な方針である「採用昇任等基本方針」、「人事管理運営方針」においてもこの目標を明確に位置づけ、政府全体として女性国家公務員の採用・登用の促進を図ってきたところ。

なお、平成20年度の国家公務員Ⅰ種試験等事務系区分の採用者に占める女性の割合は24.2%（21年度の内定者ベースでは30.1%）であり、採用については目標を達成する見込みとなっている。また、本省課室長相当職以上の職員に占める女性の割合は1.9%（平成19年1月現在）となっており、調査・公表を開始した平成17年に比べて、その割合は増加しているが、まだ低い割合にとどまっているため、登用については引き続き取組が必要と考えられる。

2 今後の方向性、検討課題等

国家公務員Ⅰ種試験等事務系区分の採用者に占める女性の割合については、上記のとおり、「平成22年度頃までに30%程度」という目標を達成する見込み。

また、登用については、1.9%と低い割合となっているものの、今後、採用者数の増加や、各府省における、女性が就いたことのない又は就いたことが少ないポストへの登用などの取組により、その割合が増加するものと見込まれるが、その状況については今後とも注視していく必要があるものと考ええる。

なお、女性国家公務員の採用・登用の促進について、目標を設定し、進捗状況のフォローアップを実施することは、施策推進に一定の効果があると考えている。

3 参考データ、関連政策評価等

- 女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップ実施結果

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) 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

(施策名) (2)ア 女性地方公務員の採用・登用等に関する取組の支援・協力要請等

1 主な施策の取組状況及び評価

ア 女性地方公務員の採用・登用等に関する取組の支援・協力要請等

- 女性地方公務員の採用・登用等に関する要請
- 地方公共団体への情報提供等
- 仕事と育児・介護等家庭生活との両立支援
- 地方公共団体に対し、女性地方公務員の採用、登用、職域拡大等に積極的に取り組むよう、各種会議等において要請している。
- 各地方公共団体の取組について把握し、好事例等について情報提供（地方公共団体向けの雑誌等）を行っている。
- 仕事と家庭の両立を制度面から支援するため、平成 19 年に育児短時間勤務制度を導入した。
また、人事院の策定する「育児を行う職員の仕事と育児の両立支援制度の活用に関する指針」が平成 19 年度に改正されたことを受け、その内容等を各地方公共団体に対して通知し、同指針を参考にしながら、引き続き各団体の実情に応じた両立支援の環境整備に努めるよう助言したほか、本年 4 月にも、時間外勤務の縮減や育児休業制度等の活用等について、引き続き着実に取り組んでもらうよう、通知を発出して要請した。

2 今後の方向性、検討課題等

引き続き、地方公共団体において女性地方公務員の採用、登用等の拡大に向けたより積極的な取組が推進されるよう、要請等を行うとともに、内閣府とも協力して国や地方公共団体において行っている取組の好事例等について収集し、各団体の取組の参考となるよう情報提供等を行っていきたい。

3 参考データ、関連政策評価等

平成20年10月27日

総務省
人事院

女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果

1 公表の趣旨

「男女共同参画基本計画（第2次）」（平成17年12月27日閣議決定）、「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」（平成16年4月28日各省庁人事担当課長会議申合せ）等に基づき、女性国家公務員の採用・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、今後の女性国家公務員の採用・登用の拡大等の取組に資するため、その結果を公表するものです。

- 【参考資料1】 男女共同参画基本計画（第2次）（抜粋）
- 【参考資料2】 女性国家公務員の採用・登用の拡大等について
- 【参考資料3】 女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針
- 【参考資料4】 女性の参画加速プログラム（抜粋）

2 調査の対象

調査対象は、上記申合せの対象機関（12 府省、内閣官房、内閣法制局、人事院、宮内庁、公正取引委員会、国家公安委員会（警察庁）、金融庁及び会計検査院）としております。

※ なお、本調査においては、上記申合せの対象機関ではないものの、衆議院、参議院、国立国会図書館、最高裁判所の協力も得ており、これらの機関の採用状況について別添中資料1に掲載しております。

3 調査の結果

別添「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果について」のとおりです。

（連絡先）

総務省人事・恩給局参事官付	澤田、中谷
（電話）03-5253-5111	（内線 5219）
03-5253-5219	（直通）
（FAX）03-5253-5229	
人事院人材局企画課	阿部、山岡
（電話）03-3581-5311	（内線 2314）
03-3581-0755	（直通）
（FAX）03-3581-6755	

女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果について

I 調査の目的

本調査は「男女共同参画基本計画（第2次）」（平成17年12月27日閣議決定）、「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」（平成16年4月28日各省庁人事担当課長会議申合せ）及び「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」（平成17年12月20日人企－1703事務総長通知）に基づき、各府省における女性国家公務員の採用・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、今後の女性国家公務員の採用・登用の拡大等の取組に資することを目的としている。

II 女性国家公務員の採用・登用の拡大等の進捗状況

1 新規採用者の総数及び女性採用者数（割合）（平成20年度、19年度）【資料1】・【補足資料】

「男女共同参画基本計画（第2次）」では、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、その他の試験については、Ⅰ種試験の事務系の区分試験の目標を踏まえつつ、試験毎の女性の採用に係る状況等も考慮して、できる限りその割合を高めることを目標とするとしている。

平成20年度における女性の新規採用者の状況は下表のとおり、Ⅰ種試験等の事務系区分については、採用者に占める女性の割合は24.2%であり、19年度に比べると0.9ポイント減少している。

Ⅱ種試験等及びⅢ種試験等については、女性の採用者数はいずれも増加しているものの、採用者に占める割合はいずれも減少している。

（新規採用者に占める女性の採用者（当該年度の4月30日現在））

試験区分	平成20年度			平成19年度			女性採用者の増減（▲はマイナス）	
	総数	うち女性	割合	総数	うち女性	割合	人数	ポイント
国家Ⅰ種試験等	617	134	21.7%	625	137	21.9%	▲3	▲0.2
うち事務系	293	71	24.2%	295	74	25.1%	▲3	▲0.9
国家Ⅱ種試験等	2,027	514	25.4%	1,818	506	27.8%	8	▲2.4
うち行政区分	1,473	418	28.4%	1,334	418	31.3%	0	▲2.9
国家Ⅲ種試験等	1,324	472	35.6%	1,228	457	37.2%	15	▲1.6
合 計	3,968	1,120	28.2%	3,671	1,100	30.0%	20	▲1.8

2 女性国家公務員の登用状況【資料2】

平成19年1月現在の本省課室長相当職以上における女性の割合は1.9%であり、平成18年1月現在よりも0.2ポイント増加している。

（行政職俸給表（一）、指定職俸給表及び防衛参事官等俸給表適用者のうち、幹部職員に占める女性職員）

	総数	うち女性	割 合	うち本省課室長相当職以上					
				総数	うち女性	割 合	うち指定職相当		
							総数	うち女性	割 合
平成19年1月現在	191,545	32,742	17.1%	9,106	169	1.9%	948	10	1.1%
（平成18年1月現在）	（194,155）	（32,841）	（16.9%）	（8,976）	（155）	（1.7%）	（938）	（11）	（1.2%）

3 平成19年度及び20年度の女性を対象とした募集活動の内容【資料3】

各府省においては、女性の積極的な採用に資する観点から、以下のとおり様々な募集活動に取り組んでいる。

- (1) 平成19年度実績
 - 人事院主催の「女子学生セミナー」への参加：全府省
 - 女性対象の府省別の説明会等の開催：9府省
 - 説明者に女性職員を充てる等の工夫をして府省別の説明会等を開催：16府省
- (2) 平成20年度実施予定 ※ 現時点で今年度の説明会等の開催予定の一部が未定の府省もある。
 - 人事院主催の「女子学生セミナー」への参加：全府省
 - 女性対象の府省別の説明会等の開催：10府省
 - 説明者に女性職員を充てる等の工夫をして府省別の説明会等を開催：15府省

4 その他各府省において女性国家公務員の採用・登用の拡大、勤務環境の整備等に関して取り組んでいる事項【資料4】

女性国家公務員の採用・登用の拡大、勤務環境の整備等については、各府省において、以下のような取組が行われている。なお、平成20年4月に「女性の参画加速プログラム」（男女共同参画推進本部決定）が策定され、公務部門における女性の活躍促進について、重点的に取り組むこととされた。

- (1) 採用の拡大
 - 具体的な採用目標の設定、採用担当者や面接官への女性職員の配置 等
- (2) 登用の拡大
 - 具体的な登用目標の設定、新設部署への女性職員の積極的配置、従来女性が就いたことがない又は就いたことが少ないポスト・管理職ポストへの女性職員の配置、研修参加機会の確保 等
- (3) 超過勤務の縮減
 - 在庁状況調査の実施、独自の定時退庁日・期間の設定、課内消灯・施錠日の設定 等
- (4) 育児休業、介護休暇等の取得促進
 - 職場環境の整備促進、各種制度等の周知、育児に係る負担を考慮した人事配置 等

5 職員の育児休業の取得状況【資料5-1】・【資料5-2】

職員の育児休業の取得状況については下表のとおり。新たに育児休業を取得した職員は、2,839人（女性2,726人、男性113人）となっており、前年度の2,939人（女性2,822人、男性117人）に比べ減少している。取得率は、14.5%（女性96.5%、男性0.7%）となっている。

（職員の育児休業の取得状況）

	全職員				女性職員				男性職員			
	取得者 実数	新規取得 者数	新規取得 可能者数	取得率	取得者 実数	新規取得 者数	新規取得 可能者数	取得率	取得者 実数	新規取得 者数	新規取得 可能者数	取得率
平成19年度 (平成18年度)	5,703 (5,532)	2,839 (2,939)	19,530 (18,634)	14.5% (15.8%)	5,559 (5,400)	2,726 (2,822)	2,826 (2,857)	96.5% (98.8%)	144 (132)	113 (117)	16,704 (15,777)	0.7% (0.7%)

また、育児休業期間の平均は12.8月であり、育児休業の分布状況については、女性が「9月超12月以下」が最も多く、次いで「12月超24月以下」となっており、男性については「3月以下」が最も多くなっている。

新規採用者の総数及び女性採用者数（割合）（平成20年度、19年度）

【資料 1】

「男女共同参画基本計画（第2次）」では、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、その他の試験については、Ⅰ種試験の事務系の区分試験の目標を踏まえつつ、試験毎の女性の採用に係る状況等も考慮して、できる限りその割合を高めることを目標とするとしている。

平成20年度及び19年度の新規採用者の総数及び女性採用者数の割合は下表のとおり。20年度について見ると、Ⅰ種試験等の事務系区分については、採用者に占める女性の割合は24.2%であり、19年度に比べると0.9ポイント減少している。

Ⅱ種試験等及びⅢ種試験等については、女性の採用者数はいずれも増加しているものの、採用者に占める女性の割合はいずれも減少している。（下表及び補足資料参照）。

（上段：平成20年度 下段：平成19年度（当該年度の4月30日現在））

試験 機関	大学卒業程度												高校卒業程度						合 計		
	国家公務員採用Ⅰ種試験等						国家公務員採用Ⅱ種試験等						国家公務員採用Ⅲ種試験等								
	総数			うち事務系区分 (行政・法律・経済)			総数			うち行政区分			総数								
	総数	うち女性	女性の割合	総数	うち女性	女性の割合	総数	うち女性	女性の割合	総数	うち女性	女性の割合	総数	うち女性	女性の割合						
内閣官房	—	—	—	—	—	—	31	1	33.3%	3	1	33.3%	—	—	—	3	1	33.3%			
	—	—	—	—	—	—	21	1	50.0%	2	1	50.0%	—	—	—	2	1	50.0%			
内閣法制局	—	—	—	—	—	—	1	1	100.0%	1	1	100.0%	—	—	—	1	1	100.0%			
	—	—	—	—	—	—	1	1	100.0%	1	1	100.0%	—	—	—	1	1	100.0%			
人事院	4	1	25.0%	4	1	25.0%	1	0	0.0%	1	0	0.0%	3	2	66.7%	8	3	37.5%			
	5	2	40.0%	5	2	40.0%	3	2	66.7%	3	2	66.7%	—	—	—	8	4	50.0%			
内閣府	11	2	18.2%	10	2	20.0%	15	6	40.0%	15	6	40.0%	12	5	41.7%	38	13	34.2%			
	12	4	33.3%	12	4	33.3%	15	6	40.0%	13	6	46.2%	13	6	46.2%	40	16	40.0%			
宮内庁	—	—	—	—	—	—	9	3	33.3%	8	3	37.5%	10	3	30.0%	19	6	31.6%			
	—	—	—	—	—	—	11	1	100.0%	—	—	—	6	2	33.3%	7	3	42.9%			
公正取引委員会	7	2	28.6%	7	2	28.6%	30	7	23.3%	30	7	23.3%	11	4	36.4%	48	13	27.1%			
	5	1	20.0%	5	1	20.0%	12	3	25.0%	12	3	25.0%	6	2	33.3%	23	6	26.1%			
国家公安委員会 (警察庁)	23	2	8.7%	14	1	7.1%	83	13	15.7%	21	7	33.3%	15	6	40.0%	121	21	17.4%			
	26	4	15.4%	15	2	13.3%	82	8	9.8%	13	4	30.8%	15	7	46.7%	123	19	15.4%			
金融庁	7	3	42.9%	7	3	42.9%	17	6	35.3%	17	6	35.3%	12	7	58.3%	36	16	44.4%			
	6	1	16.7%	6	1	16.7%	25	10	40.0%	25	10	40.0%	7	3	42.9%	38	14	36.8%			
総務省	43	7	16.3%	35	7	20.0%	91	24	26.4%	75	21	28.0%	9	5	55.6%	143	36	25.2%			
	41	7	17.1%	32	6	18.8%	90	26	28.9%	69	25	36.2%	—	—	—	131	33	25.2%			
法務省	33	15	45.5%	17	6	35.3%	298	96	32.2%	297	96	32.3%	99	37	37.4%	430	148	34.4%			
	29	13	44.8%	17	6	35.3%	364	122	33.5%	359	121	33.7%	100	38	38.0%	493	173	35.1%			
外務省	28	7	25.0%	28	7	25.0%	3	0	0.0%	—	—	—	45	16	35.6%	76	23	30.3%			
	29	7	24.1%	29	7	24.1%	11	0	0.0%	—	—	—	44	21	47.7%	74	28	37.8%			
財務省	35	9	25.7%	32	9	28.1%	275	91	33.1%	258	85	32.9%	557	214	38.4%	867	314	36.2%			
	36	5	13.9%	33	5	15.2%	243	79	32.5%	230	77	33.5%	601	255	42.4%	880	339	38.5%			
文部科学省	32	8	25.0%	18	5	27.8%	35	14	40.0%	28	11	39.3%	—	—	—	67	22	32.8%			
	40	14	35.0%	22	9	40.9%	34	13	38.2%	28	9	32.1%	—	—	—	74	27	36.5%			
厚生労働省	43	14	32.6%	28	10	35.7%	362	69	19.1%	334	65	19.5%	59	19	32.2%	464	102	22.0%			
	44	12	27.3%	29	8	27.6%	268	62	23.1%	253	61	24.1%	23	7	30.4%	335	81	24.2%			
農林水産省	81	21	25.9%	13	2	15.4%	104	31	29.8%	15	4	26.7%	73	9	12.3%	258	61	23.6%			
	77	24	31.2%	15	5	33.3%	98	33	33.7%	2	0	0.0%	57	8	14.0%	232	65	28.0%			
経済産業省	94	20	21.3%	25	4	16.0%	106	43	40.6%	76	33	43.4%	18	8	44.4%	218	71	32.6%			
	109	15	13.8%	24	3	12.5%	105	45	42.9%	74	39	52.7%	15	7	46.7%	229	67	29.3%			
国土交通省	119	13	10.9%	29	7	24.1%	456	70	15.4%	208	44	21.2%	128	23	18.0%	703	106	15.1%			
	114	17	14.9%	30	10	33.3%	336	55	16.4%	159	38	23.9%	105	22	21.0%	555	94	16.9%			
環境省	18	4	22.2%	7	2	28.6%	18	7	38.9%	11	4	36.4%	13	6	46.2%	49	17	34.7%			
	21	7	33.3%	7	2	28.6%	14	5	35.7%	7	3	42.9%	10	6	60.0%	45	18	40.0%			
防衛省	33	4	12.1%	14	1	7.1%	91	24	26.4%	51	16	31.4%	260	108	41.5%	384	136	35.4%			
	27	3	11.1%	11	2	18.2%	97	28	28.9%	61	13	21.3%	226	73	32.3%	350	104	29.7%			
会計検査院	6	2	33.3%	5	2	40.0%	29	8	27.6%	24	8	33.3%	—	—	—	35	10	28.6%			
	4	1	25.0%	3	1	33.3%	27	6	22.2%	23	5	21.7%	—	—	—	31	7	22.6%			
合計	617	134	21.7%	293	71	24.2%	2,027	514	25.4%	1,473	418	28.4%	1,324	472	35.6%	3,968	1,120	28.2%			
	625	137	21.9%	295	74	25.1%	1,818	506	27.8%	1,334	418	31.3%	1,228	457	37.2%	3,671	1,100	30.0%			

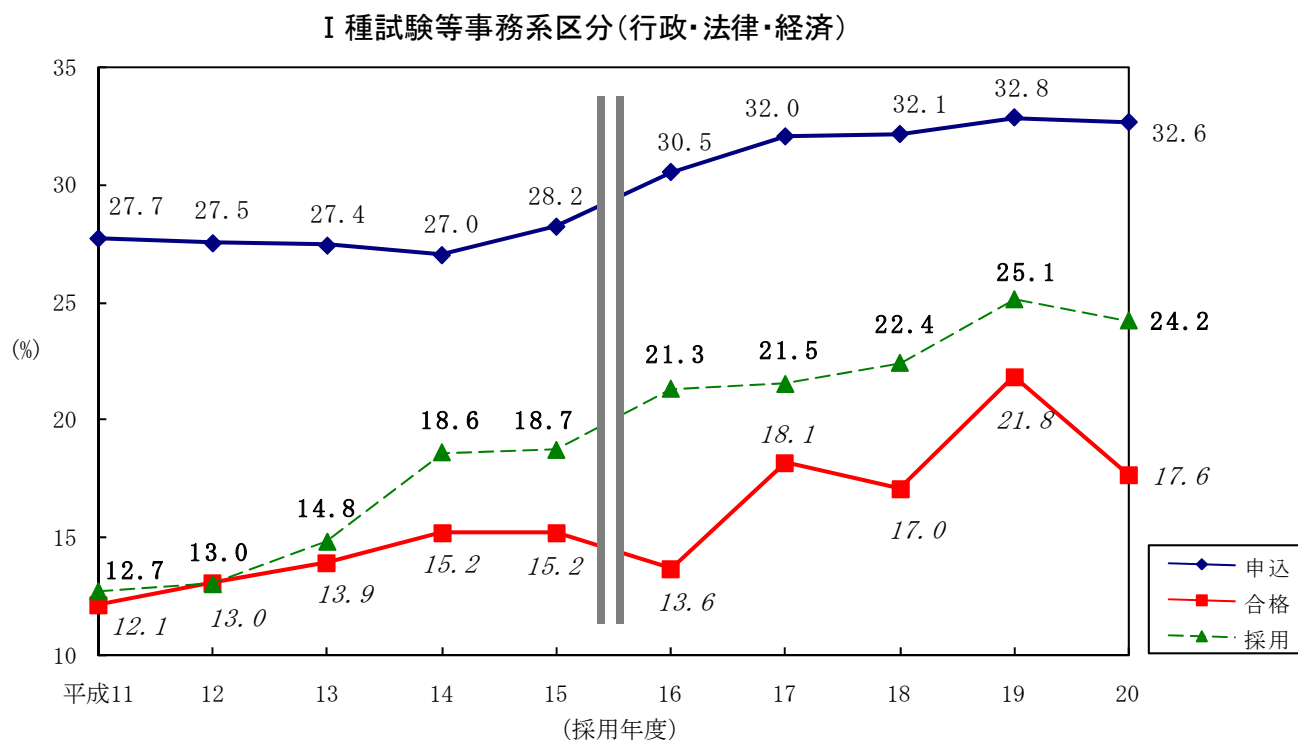
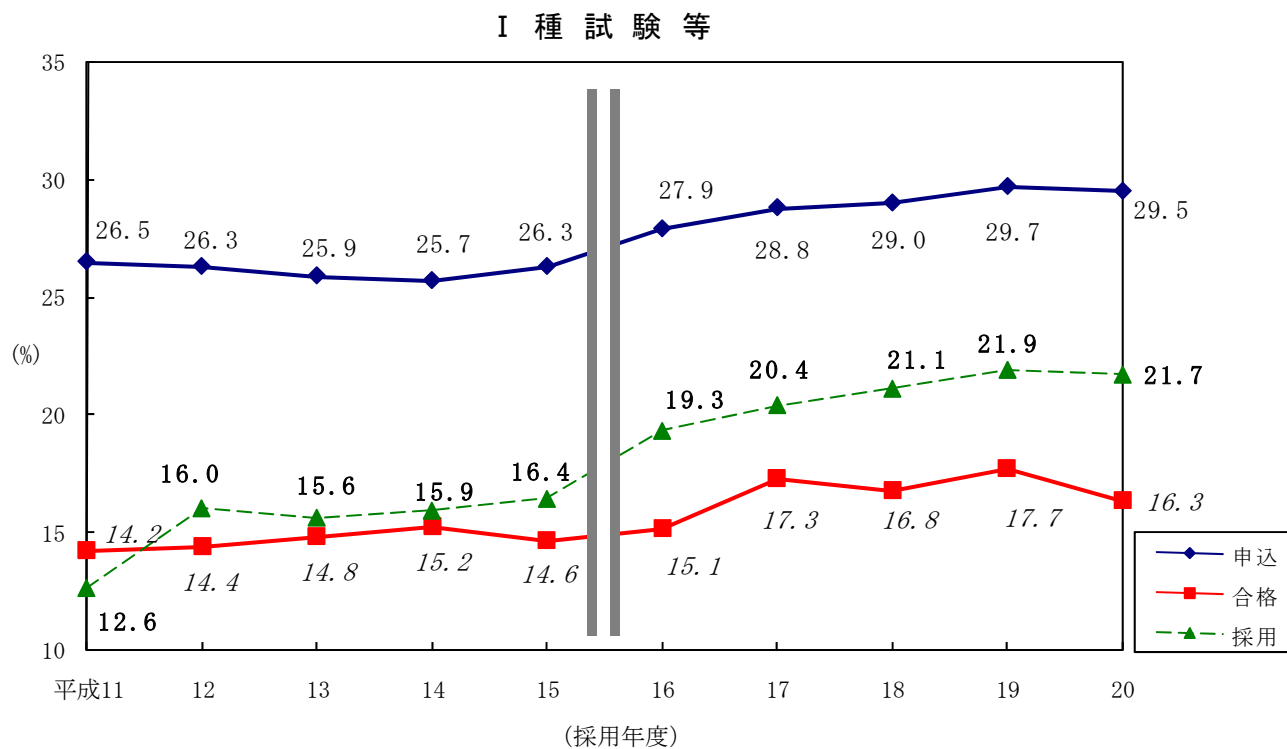
（参考）国会及び裁判所の採用状況

試験 機関	大学卒業程度 (Ⅰ種試験、Ⅱ種試験)			高校卒業程度 (Ⅲ種試験等)			合 計		
	総数	うち女性	女性の割合	総数	うち女性	女性の割合	総数	うち女性	女性の割合
国会議員	46	21	45.7%	9	6	66.7%	55	27	49.1%
	45	16	35.6%	7	6	85.7%	52	22	42.3%
裁判所職員	639	333	52.1%	71	40	56.3%	710	373	52.5%
	439	236	53.8%	47	29	61.7%	486	265	54.5%

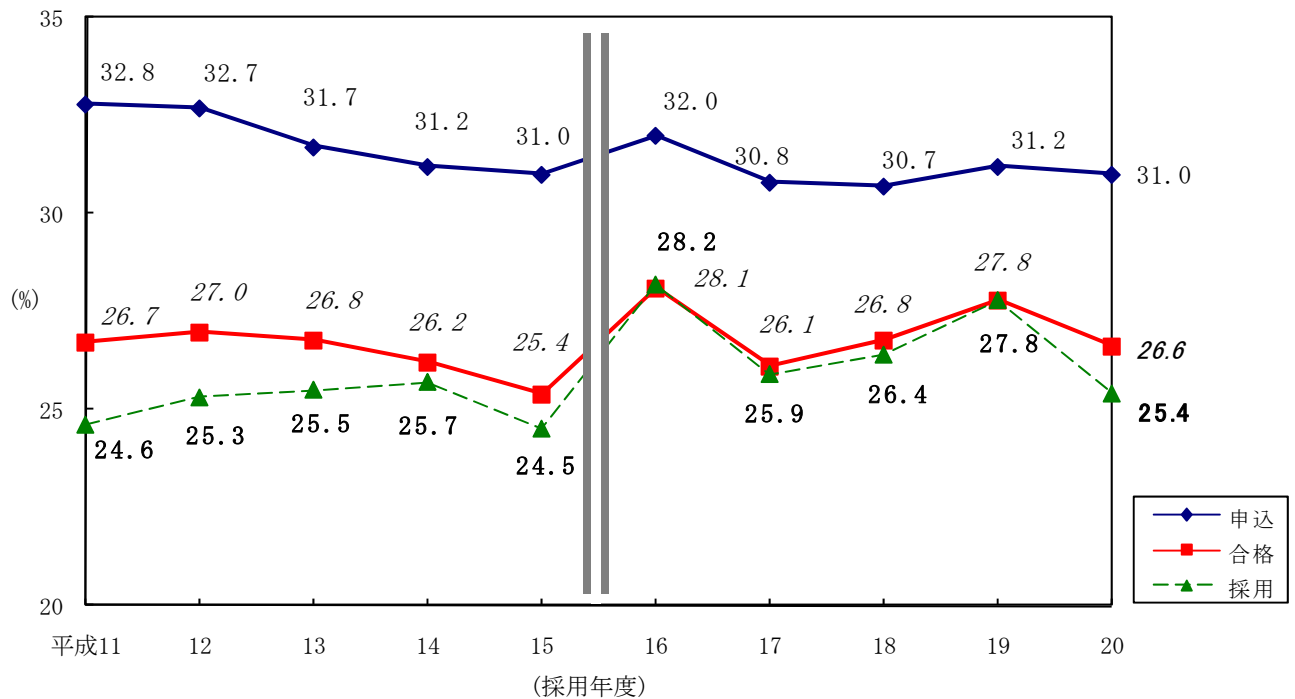
（注）1 特定独立行政法人職員、検察官は含まない。

- 2 「国家公務員採用Ⅰ種試験等」とは、国家公務員採用Ⅰ種試験、防衛省職員採用Ⅰ種試験その他Ⅰ種試験に準ずる試験をいう。
- 3 「国家公務員採用Ⅱ種試験等」とは、国家公務員採用Ⅱ種試験、防衛省職員採用Ⅱ種試験その他Ⅱ種試験に準ずる試験をいう。
- 4 「国家公務員採用Ⅲ種試験等」とは、平成19年度については、国家公務員採用Ⅲ種試験及び防衛省職員採用Ⅲ種試験を、平成20年度については、国家公務員採用Ⅲ種試験及び防衛省職員採用Ⅲ種試験並びに国家公務員中途採用者選考試験(以下「再チャレンジ試験」という。)をいう。
- 5 「国家公務員採用Ⅰ種試験等」の採用者数は、採用年度の4月30日までに採用された者の数。
- 6 「国家公務員採用Ⅱ種試験等」及び「国家公務員採用Ⅲ種試験等」の採用者は、採用年度の前年度に実施された採用試験の結果に基づいて作成された採用候補者名簿に記載されたもののうち、採用年度の4月30日までの間に採用(又は内定)された者の数。
なお、平成20年度の「再チャレンジ試験」の採用者は、平成20年4月30日までの間に採用された者(皇宮護衛官、刑務官、入国警備官を除く。)の数。
- 7 国土交通省の「国家公務員採用Ⅱ種試験等」のうち、「国土交通省造船職員採用試験」分については、内定者数。
- 8 「国会職員」には、国会議員、国会議員の秘書及び衛視は含まない。
- 9 「裁判所職員」には、裁判官は含まない。

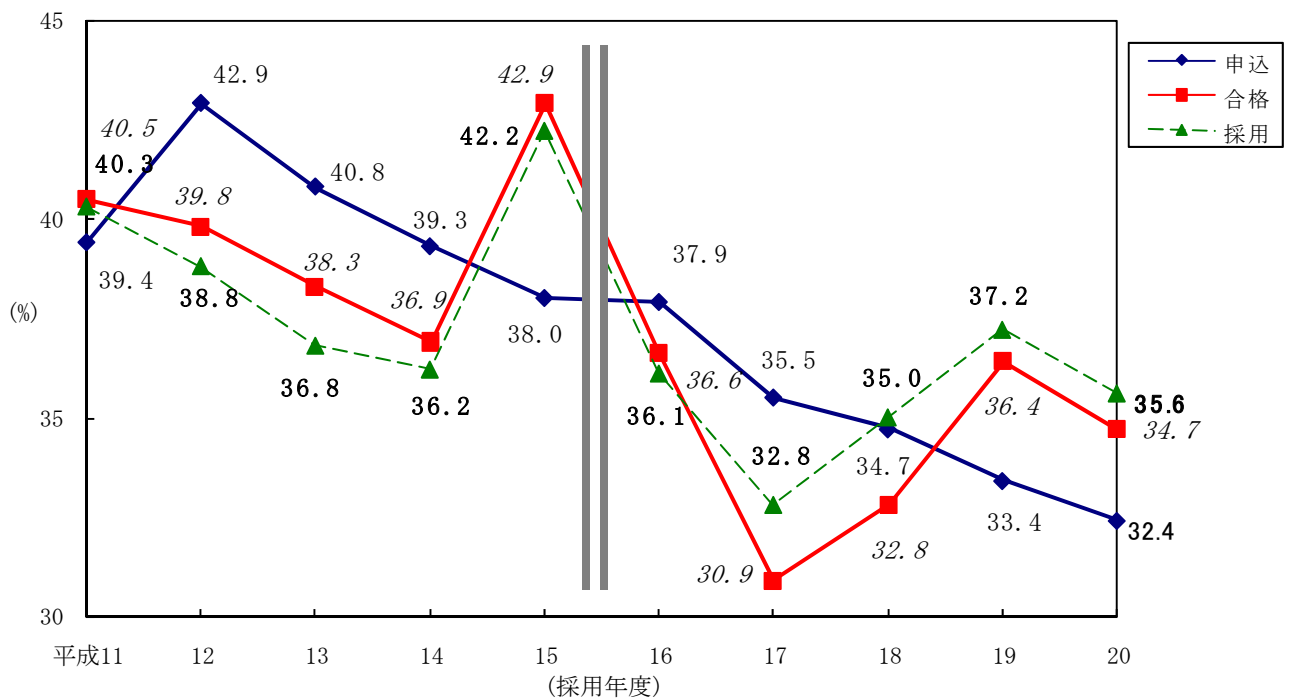
国家公務員採用Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ種試験等の申込者・合格者・採用者に占める女性の割合の推移



Ⅱ 種 試 験 等



Ⅲ 種 試 験 等



(注)

- 1 「申込」、「合格」については、それぞれ採用年度の前年度に実施された国家公務員採用Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ種試験の割合である(防衛省職員採用Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ種試験及びその他準ずる試験並びに再チャレンジ試験は含まない。)
- 2 平成15年度以前(二重線の左側)における採用の割合は、国家公務員採用Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ種試験に合格して採用された者(独立行政法人に採用された者も含む。)のうち、防衛省、国会職員に採用された者を除いた数。
- 3 平成16年度以降(二重線の右側)における採用の割合は、国家公務員採用Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ種試験に合格して採用された者(独立行政法人又は国会職員に採用された者を除く。)に、防衛省職員採用Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ種試験及びその他準ずる試験並びに平成20年度については再チャレンジ試験(ただし、皇宮護衛官、刑務官、入国警備官を除く。)に合格して採用された者を加えた数。
- 4 平成20年度の採用割合は、平成20年4月30日現在の割合。

2 女性国家公務員の登用状況

「男女共同参画基本計画（第2次）」では、女性国家公務員の登用を一層推進することとしている。また、同計画においては、女性国家公務員の登用の一層の拡大を図るため、計画的に女性職員の育成に努めるとともに、従来女性職員が就いていなかった官職に女性職員を登用する等、女性職員の職域の拡大に努めることとしている。

女性国家公務員の登用状況は下表のとおり。本省課室長相当職以上の職員の総数（9,106人）に占める女性職員の数（割合）は、169人（1.9%）となっており、平成18年1月現在よりも0.2ポイント増加している。

（上段：平成19年1月現在、下段：平成18年1月現在）

府省等名	全 体								
	総数 (人)	うち女性 (人)	割合 (%)	うち本省課室長相当職以上					
				総数 (人)	うち女性 (人)	割合 (%)	うち指定職以上		
							総数 (人)	うち女性 (人)	割合 (%)
内閣官房	551	45	8.2%	103	0	0.0%	20	0	0.0%
	555	43	7.7%	102	0	0.0%	18	0	0.0%
内閣法制局	65	12	18.5%	28	0	0.0%	5	0	0.0%
	65	11	16.9%	28	0	0.0%	5	0	0.0%
人事院	666	151	22.7%	112	6	5.4%	21	1	4.8%
	662	148	22.4%	109	5	4.6%	20	1	5.0%
内閣府	2,204	351	15.9%	281	12	4.3%	53	1	1.9%
	2,219	345	15.5%	278	11	4.0%	53	1	1.9%
宮内庁	702	74	10.5%	48	0	0.0%	8	0	0.0%
	710	76	10.7%	45	0	0.0%	8	0	0.0%
公正取引委員会	673	114	16.9%	64	2	3.1%	12	1	8.3%
	658	108	16.4%	59	2	3.4%	12	1	8.3%
国家公安委員会 (警察庁)	4,605	440	9.6%	239	0	0.0%	66	0	0.0%
	4,632	430	9.3%	234	0	0.0%	65	0	0.0%
金融庁	1,202	140	11.6%	125	1	0.8%	14	0	0.0%
	1,162	125	10.8%	125	1	0.8%	14	0	0.0%
総務省	5,053	874	17.3%	553	5	0.9%	68	0	0.0%
	5,108	855	16.7%	563	1	0.2%	66	0	0.0%
法務省	16,176	3,964	24.5%	407	11	2.7%	28	0	0.0%
	16,377	3,973	24.3%	404	12	3.0%	26	0	0.0%
外務省	5,117	1,142	22.3%	737	30	4.1%	62	0	0.0%
	5,158	1,150	22.3%	691	22	3.2%	64	0	0.0%
財務省	15,420	2,541	16.5%	873	6	0.7%	77	0	0.0%
	15,439	2,441	15.8%	870	3	0.3%	80	0	0.0%
文部科学省	2,031	336	16.5%	358	13	3.6%	34	0	0.0%
	2,031	328	16.1%	349	16	4.6%	34	1	2.9%
厚生労働省	44,751	10,914	24.4%	875	46	5.3%	106	5	4.7%
	45,280	11,057	24.4%	880	46	5.2%	102	5	4.9%
農林水産省	22,506	2,632	11.7%	789	10	1.3%	60	0	0.0%
	23,160	2,638	11.4%	791	12	1.5%	61	0	0.0%
経済産業省	6,364	1,216	19.1%	642	10	1.6%	72	1	1.4%
	6,486	1,203	18.5%	628	8	1.3%	73	1	1.4%
国土交通省	46,326	4,058	8.8%	2,016	13	0.6%	151	1	0.7%
	47,145	4,099	8.7%	1,980	11	0.6%	149	1	0.7%
環境省	1,135	141	12.4%	131	3	2.3%	17	0	0.0%
	1,105	118	10.7%	129	4	3.1%	17	0	0.0%
防衛省	14,770	3,368	22.8%	541	1	0.2%	54	0	0.0%
	14,968	3,466	23.2%	529	1	0.2%	51	0	0.0%
会計検査院	1,228	229	18.6%	184	0	0.0%	20	0	0.0%
	1,235	227	18.4%	182	0	0.0%	20	0	0.0%
合計	191,545	32,742	17.1%	9,106	169	1.9%	948	10	1.1%
	194,155	32,841	16.9%	8,976	155	1.7%	938	11	1.2%

（注）1 「職員」とは、一般職給与法の行政職俸給表（一）、指定職俸給表の適用がある職員並びに防衛省職員（行政職俸給表（一）、指定職俸給表及び防衛参事官等俸給表の適用がある職員）をいう。

2 「本省課室長相当職以上」とは、平成19年1月現在については、一般職給与法の行政職俸給表（一）7級（防衛省においては平成19年1月31日現在、その他については平成19年1月15日現在）相当職以上の職員を、平成18年1月現在については、一般職給与法の行政職俸給表（一）9級（防衛省においては平成18年1月31日現在、その他については平成18年1月15日現在）相当職以上の職員をいう。なお、昨年の公表までは「本府省課長、準課長相当職以上」と表記していた。

3 「指定職以上」とは、一般職給与法の指定職俸給表の適用がある職員に相当する職員をいう。

3 平成19年度及び20年度の女性を対象にした募集活動の内容

各府省においては、女性の積極的な採用に資する観点から、以下のとおり様々な募集活動に取り組んでいる。平成19年度に実施した取組としては、女性対象の府省別の説明会の開催のほか、採用パンフレット、ホームページへの女性職員の先輩情報の掲載等がある。また、平成20年度に実施（予定）の取組としては、女子大学での業務説明会の実施等がある。

（1）平成19年度実績

① 女性を対象とした説明会等

平成19年度における女性のみを対象とした業務説明会等の募集活動の状況は以下のとおりである。

（i）採用試験実施機関としての人事院の取組

対象試験	開催数	開催場所	名称・概要
I 種	3 回	東京都、京都府 (大学等)	【女子学生セミナー】 ・基調講演、I 種採用女性職員からのメッセージ、意見交換等
I、II 種	10回	北海道、宮城県、埼玉県、愛知県、 大阪府、広島県、香川県、福岡県、 沖縄県 (大学等)	【女子学生セミナー】 ・女性職員からのメッセージ、意見交換等

（ii）各府省の個別の取組

府省名	対象試験	開催数	開催場所	名称・概要
内閣府	I 種	1 回	本府	【業務説明会】 ・女性職員による業務説明及び質疑応答
警察庁	I 種	2 回	本庁 東京都 (大学)	【女性のための個別業務説明会】 ・少人数による懇談形式 ・女性職員（I 種警察官）を派遣
総務省	I 種	1 回	本省	【総務省女性職員による説明会】 ・女性職員（課長補佐、係長級）による業務説明 ・小グループ、座談会形式のディスカッション
法務省	I 種	1 回	本省	【女性のための業務説明会】 ・女性職員との座談会
財務省	I 種	1 回	本省	【女性のための説明会】 ・本省女性課長補佐による業務説明 ・本省女性若手職員との懇談
	国税専門官	6 回	東京都、神奈川県、奈良県、京都府、広島県 (大学)	【職場説明会】 ・人事担当者による試験概要及び業務内容の説明 ・女性職員による体験談の披露、質疑応答
文部科学省	I 種	1 回	本省	【女性のための懇談会】 ・女性職員による「公務の魅力」や「求める人材」等についての公務講演、パネルディスカッション及び質疑応答
農林水産省	I 種 (事務系・技術系)	1 回	本省	【女子学生向け説明会】 ・女性課長による講演 ・女性若手職員とのグループディスカッション

経済産業省	I 種	5 回	本省、大学	【女性のための説明会】 ・女性説明者による女性限定の説明会 ・小グループに分かれての質疑応答
	II 種	6 回		
	III 種	1 回	本省	
	I 種（特許庁）	4 回	本省、大学	
	II 種（特許庁）	2 回		
	II 種（地方局）	7 回	各地方局	
防衛省	I、II 種	3 回	東京都 （大学）	【学校説明会】 ・女性若手職員による業務説明及び質疑応答

② その他の説明会等

平成19年度における、女性向けに何らかの配慮を行っている募集活動（女性のみを対象としたものではなくても、業務説明会の中に女子学生対象のコーナー等を設けた場合や、説明者に女性職員を配置する場合など）の状況は以下のとおりである。

（i）採用試験実施機関としての人事院の取組

対象試験	開催数	開催場所	概要
I、II 種	226回	各大学等	・各省合同業務説明会、大学主催ガイダンス、霞が関OPENゼミ等 ・女子学生の公務への誘致の積極的なPR

（ii）各府省の個別の取組

府省名	対象試験	開催数	開催場所	概要
内閣官房	II 種	1 回	東京都 （本庁）	・小グループごとの業務説明及び質疑応答（業務説明には女性若手職員を配置）
内閣法制局	II 種	3 回	東京 （本省）	・業務説明に可能な限り女性職員を配置
人事院	II 種	3 回	本院 大学	・業務説明、質疑応答、体験談（女性職員を配置）
内閣府	I 種	6 回	本府 東京都ほか （大学等）	・女性若手職員による業務説明及び質疑応答
	II、III 種	13回		・業務説明や面談等に女性職員を極力配置
公正取引委員会	II 種	6 回	東京都 （本局）	・小グループによるディスカッション、質疑応答に女性職員を配置
	III 種	4 回		
警察庁	I、II 種	17回	本庁 東京都ほか （大学）	・業務説明や懇談会形式等で実施（説明者に女性職員を極力配置）
金融庁	I 種	42回	本庁 京都府 （大学）	・業務説明等（23回） ・テーマ別業務説明会（14回） ・ディスカッション形式説明会（5回） （女性職員を極力配置、女子学生からの要望に応じて女性先輩職員との個別面談機会を設定）
	II、III 種	6 回	本庁 東京都 （専門学校）	・業務説明会（女性職員を極力配置、女子学生からの要望に応じて女性先輩職員との個別面談機会を設定）
総務省	I 種	50回	本省 東京都ほか （大学等）	・業務概要説明後、質疑応答（女性職員を極力配置）
	II 種	19回		

法務省	I 種	13回	本省 全国各地 (大学、専門学校)	<ul style="list-style-type: none"> ・政策テーマ説明会 ・意見交換形式説明会 ・採用一年目・若手職員等との座談会 (女性職員を極力配置)
財務省	I 種	56回	本省 国税庁本庁 全国各地 (大学、国税局等)	<ul style="list-style-type: none"> ・採用担当者による業務説明会 ・課長補佐級職員によるテーマ別の業務説明、若手補佐・係長との座談会、若手職員との懇談（係長級・若手職員との懇談に極力女性職員を配置） ・採用内定者を中心とした懇談会（女性内定者又は女性若手職員が対応）
	II 種	1 回	本省	<ul style="list-style-type: none"> ・採用担当者による説明 ・係長級職員による業務説明 ・若手職員との懇談（女性職員を配置）
	国税専門官	78回	国税局 全国各地 (大学、専門学校)	<ul style="list-style-type: none"> ・人事担当者による試験概要及び業務内容の説明 ・大学OG職員による体験談の披露、質疑応答（質疑応答に際して、女性専用ブースを設け、女性職員を配置） ・女性に対するアピールを含めた職場ガイダンスの実施 ・仕事と子育てが両立可能な、女性にとって働きやすい職場であることを説明
	Ⅲ種（税務）	4 回	国税局 全国各地 (高校、専門学校、外部会場)	<ul style="list-style-type: none"> ・女性職員、人事担当者、高校OG職員等による体験談、業務説明及び質疑応答 ・仕事と子育てが両立可能な、女性にとって働きやすい職場であることを説明
文部科学省	I 種	31回	本省 各大学等	<ul style="list-style-type: none"> ・文部科学省全体、職場環境などについての説明、質疑応答（説明者のうち半分は女性職員が含まれるよう配慮）
	II 種	26回	本省 各大学等	
厚生労働省	I 種	85回	本省 全国各地 (大学等)	<ul style="list-style-type: none"> ・採用部局の担当者が業務説明、質疑応答を実施 (女性職員を配置)
	II 種	45回	本省 全国各地 (大学等)	
農林水産省	I 種 (事務系)	46回	本省 全国各地 (大学)	<ul style="list-style-type: none"> ・秘書課担当者（女性）及び個別業務担当者による業務説明、少人数での質疑応答 ・女性説明者の配置（女性の待遇など、女性参加者の関心事項を説明）
	I 種 (技術系)	24回	本省 全国各地 (大学)	
	II 種	3 回	本省 東京都 (大学)	<ul style="list-style-type: none"> ・秘書課担当者による業務説明（女性の待遇など、女性参加者の関心事項を説明）
環境省	I 種	数回	本省	<ul style="list-style-type: none"> ・係長級職員等（女性）による講義形式での講演及び質疑応答
	II 種	3 回	本省	<ul style="list-style-type: none"> ・女性職員を説明者として諸制度について説明

経済産業省	I 種	38回	本省	・業務説明会（女性職員を配置）
	II 種	53回	大学等 各地方局	
	III 種	27回	本省 地方都市	
防衛省	防衛省 I 種	2 回	本省	・人事担当者による業務説明及び質疑応答（質疑応答の際に女性職員を配置）
	防衛省 II 種	9 回	本省 全国各地	・人事担当者による業務説明及び質疑応答（質疑応答の際に女性職員を配置）
会計検査院	I、II 種	18回	東京都 （税、大） 京都府 （大学）	・ビデオ上映、人事担当者による業務説明 ・小グループに分かれて係長級による体験談及び質疑応答 （女性職員を極力配置）

（２）平成20年度実施予定

① 女性を対象とした説明会等

平成20年度に実施された又は実施予定の、女性のみを対象とした業務説明会などの募集活動の状況は以下のとおりである。

（i）採用試験実施機関としての人事院の取組

名称	対象試験	開催時期	開催場所	概要
女子学生セミナー	I 種	20年10月1日	キャンパスプラザ京都	・I 種採用女性職員からのメッセージ及び意見交換
		20年10月29日	国立オリンピック記念 青少年総合センター	・本府省女性職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
		21年3月31日	東京大学	・参加府省ブース方式による女性職員との意見交換会
	I、II 種	20年11月19日	北海道大学クラーク会館	・女性職員からのメッセージ ・女性職員との意見交換
		20年12月19日	仙台第2合同庁舎	
		20年12月4日	さいたま新都心合同庁舎	
		20年11月26日	愛知県産業貿易館西館	
		20年11月18日	大阪市中之島合同庁舎	
		20年11月19日	岡山大学	
		21年3月5日	広島地方合同庁舎	
		20年10月30日	アルファあなぶきホール （香川県民ホール）	
		20年11月7日	福岡合同庁舎	
		20年11月7日	沖縄国際大学	

（ii）各府省の個別の取組

〔内閣府〕

女性のための 業務説明会	I 種	未定	東京都 （本府）	・女性若手職員による業務説明 ・座談会形式のディスカッション
-----------------	-----	----	-------------	-----------------------------------

〔警察庁〕

女性のための 業務説明会	I 種	未定	本庁	・業務説明や懇談会形式等で実施 ・説明者に女性職員を配置するように配慮
-----------------	-----	----	----	--

〔総務省〕

総務省女性職員 による説明会	I 種	20年12月頃	本省	・女性職員（課長補佐、係長級）による業務説明 ・小グループ、座談会形式のディスカッション
-------------------	-----	---------	----	---

〔法務省〕

女性のための説明会	I 種	20年冬	本省	・女性職員による業務説明及び質疑応答等
-----------	-----	------	----	---------------------

〔財務省〕

女性のための説明会	I 種	21年春	本省	・女性の課長補佐からの業務説明 ・女性若手職員との懇談
		21年春頃	国税庁本庁	・女性職員による業務説明及び質疑応答
職場説明会	国税専門官	20年5月7日	川村学園女子大学 (千葉県)	・女子大学において人事担当者による試験概要及び業務内容の説明
		20年7月4日	東洋英和女学院 (神奈川県)	
		20年11月	奈良女子大学 (奈良県)	
		20年11月	京都女子大学 (京都府)	

〔文部科学省〕

女性のための懇談会	I 種	20年9月以降	本省	・女性職員による「公務の魅力」や「求める人材」等についての公務講演、パネルディスカッション及び質疑応答
-----------	-----	---------	----	---

〔農林水産省〕

女子学生向け説明会	I 種 (事務系・技術系)	20年11月～12月 21年1月～2月	本省	・経験豊富な女性職員による講演 ・女性若手職員とのグループディスカッション
-----------	------------------	------------------------	----	--

〔経済産業省〕

女性のための説明会	I、II、III種	20年7月、9月 年末以降	本省 大学等	・女性職員による業務説明及び質疑応答
-----------	-----------	------------------	-----------	--------------------

〔国土交通省〕

女子学生のための 国土交通省セミナー(仮)	I 種	21年1～3月	本省	・女性幹部職員による講話及び女性若手職員との懇談会（少人数セミナー）
--------------------------	-----	---------	----	------------------------------------

〔防衛省〕

女子学生のための 業務説明会	I 種 (事務系)	20年9月 ～21年3月	都内大学	・I 種事務系採用女性職員による業務説明 及び質疑応答
女性のための 少人数説明会	I 種 (事務系)	20年9月 ～21年3月	本省	・I 種事務系採用女性職員による懇談形式での業務説明会
学校説明会	防衛省 I、II 種	20年11月頃～	東京都 (大学)	・女性職員による業務説明及び質疑応答

② その他の説明会等

平成20年度に実施された又は実施予定の、女性向けに何らかの配慮を行っている募集活動（女性のみを対象としたものではなくても、業務説明会の中に女子学生対象のコーナー等を設けた場合や、説明者に女性職員を配置する場合など）の状況は以下のとおりである。

(i) 採用試験実施機関としての人事院の取組

対象試験	開催数	開催場所	概要
I、II種	未定	各大学等	<ul style="list-style-type: none"> ・中央省庁セミナー、大学主催ガイダンス、霞が関OPENゼミ等 ・女子学生の公務への誘致を積極的にPR

(ii) 各府省の個別の取組

〔内閣官房〕

名称	対象試験	開催時期	開催場所	概要
内閣情報調査室 業務説明会	II種	20年7月15日 ～17日	東京都 (本庁)	・女性若手職員による業務説明等（女性職員が説明する回には女性受験者が多くなるよう配慮）

〔内閣法制局〕

内閣法制局 業務説明会	II種	20年7月初旬	東京都 (本省)	・人事担当者による業務説明、質疑応答（女性職員を極力配置）
----------------	-----	---------	-------------	-------------------------------

〔人事院〕

人事院業務説明会	I種	20年4月7日	大学	・業務説明、質疑応答、体験談（女性職員を配置）
人事院業務説明会	II種	20年4月15日 7月2日～18日	本院 大学	・業務説明、質疑応答、体験談（女性職員を配置、女性にとって働きやすい職場であることをPR）
人事院業務説明会	I、II種	20年4月23日 4月25日 7月14日	大学3校	・業務説明、質疑応答、体験談（女性職員を配置）

〔内閣府〕

内閣府業務説明会	I種	未定	大学等	<ul style="list-style-type: none"> ・人事担当者による業務説明 ・若手職員の経験談、質疑応答（女性職員を配置）
----------	----	----	-----	--

〔公正取引委員会〕

業務説明会	I種	未定	東京 (本局)	・小グループによるディスカッション、質疑応答に女性職員を配置
	II種	20年7月16日～18日		
	III種	秋頃		

〔警察庁〕

警察庁業務説明会	I、II種	未定	東京都 (大学)	・業務説明等（説明者に女性職員を配置するように配慮）
----------	-------	----	-------------	----------------------------

〔金融庁〕

金融庁 業務説明会	I種	20年夏～ 21年3月	本庁 ほか未定	・業務説明等（女性職員を極力配置、女子学生からの要望に応じて女性先輩職員との個別面談機会を設定）
	II種	20年夏～ 21年3月	本庁 ほか未定	・業務説明等（女性職員を極力配置、女子学生からの要望に応じて女性先輩職員との個別面談機会を設定）

〔総務省〕

総務省業務説明会	I種	20年12月頃 21年3月頃	本省	・業務概要説明後、質疑応答（女性職員を極力配置）
	II種	20年7月上旬	本省	
		20年10月頃～ 21年3月頃	東京都ほか (大学等)	

〔法務省〕

法務省業務説明会	I 種	20年冬	本省	・業務説明及び質疑応答等（女性職員を配置）
----------	-----	------	----	-----------------------

〔財務省〕

（対象試験：I 種）

名称	開催時期	開催場所	概要
少人数説明会	20年 10月～11月	東京都、関西（各大学）	・原課課長補佐による業務説明 ・若手職員との懇談（女性職員を極力配置）
テーマ別本省業務説明会	21年冬～春	本省	・人事担当課長補佐、原課課長補佐（女性説明者含む）による業務説明
テーマ別講演会	20年春	本省	・課長級からの業務説明等（女性職員を極力配置）
国税庁業務説明会	20年 10月～12月 その後未定	大阪国税局 東京大学、一橋大学、慶應義塾大学、早稲田大学、 中央大学、京都大学、立命館大学、名古屋大学等	・採用担当者による業務説明会（女性職員を配置）
国税庁内定者懇談会	20年 10月～11月	東京大学、東京都立大学、早稲田大学、中央大学、 北海道大学、神戸大学、立命館大学	・採用内定者を中心とした懇談会（女性内定者又は女性 若手職員が対応）
国税庁若手職員との座談会	20年	東京大学、慶應義塾大学、早稲田大学、中央大学	・若手補佐、係長との座談会（女性職員を配置）
国税庁テーマ別説明会	11月～12月 その後未定	本庁	・職員（課長補佐級中心）によるテーマ別の業務説明（女 性職員を配置）

（対象試験：II 種）

本省業務説明会	20年4月	本省	・採用担当者による説明 ・係長級職員による業務説明、若手職員との懇談（女性 職員を配置）
---------	-------	----	--

（対象試験：国税専門官）

学内就職説明会	随時	札幌国税局、北海道（大学、専門学校）	・仕事と子育てが両立可能な、女性にとって働きやすい 職場であることを説明
業務説明会	20年秋頃	東北各県（大学）	・女性職員による業務説明
	21年3月	金沢国税局（石川県）	・女性若手職員から育児休業等が取得できる職場である ことを説明
	20年7月14日・15日	大阪国税局（大阪府）	・業務概要説明、質疑応答（採用担当職員） ・質疑応答には女性専用ブースを設け、女性職員を配置
	20年4月23日	大分大学（大分県）	・仕事と子育てが両立可能な、女性にとって働きやすい 職場であることを説明
官庁業務説明会	20年12月	大阪国税局（大阪府）	・業務概要説明（採用担当職員） ・女性先輩職員による体験談及び質疑応答
国専ガイダンス	21年 2月～3月	高松国税局ほか四国内	・女性若手職員による体験談、局職員による業務説明及び 意見交換
官庁合同説明会	20年4月14日	長崎大学（長崎県）	・仕事と子育てが両立可能な、女性にとって働きやすい 職場であることを説明
久留米大学公務員講座	20年8月26日	久留米大学（福岡県）	・仕事と子育てが両立可能な、女性にとって働きやすい 職場であることを説明

（対象試験：III 種（税務））

III 種試験説明会	20年5月	札幌税務局、税務署（北海道）	・国税局主催のIII 種説明会（対象：高校就職担当教諭） ・仕事と子育てが両立可能な、女性にとって働きやすい 職場であることを説明
業務説明会	20年4月24日	麻生公務員専門学校（福岡県）	・仕事と子育てが両立可能な、女性にとって働きやすい 職場であることを説明

〔文部科学省〕

名称	対象試験	開催時期	開催場所	概要
文部科学省 業務説明会	I、II 種	20年9月以降 随時	本省 各大学等	<ul style="list-style-type: none"> 文部科学省全体、職場環境などについての説明、質疑応答（説明者のうち半数は女性職員が含まれるよう配慮） 女性職員の採用状況、育児休業制度や「かすみがせき保育室」等について説明
テーマ別業務説明会	I 種	20年9月以降 随時	本省 各大学等	<ul style="list-style-type: none"> 文部科学省に関係する政策で特定分野を一つ取り上げて、その分野の業務を担当する職員が説明、質疑応答（説明者のうち半数は女性職員が含まれるよう配慮） 女性職員の採用状況、育児休業制度や「かすみがせき保育室」等について説明
若手職員による 懇談会	I 種	20年9月以降 随時	本省 各大学等	<ul style="list-style-type: none"> 入省1年目の若手職員による懇談、質疑応答（説明者のうち半数は女性職員が含まれるよう配慮） 女性職員の採用状況、育児休業制度や「かすみがせき保育室」等について説明

〔農林水産省〕

農林水産省 業務説明会	I 種 (事務系)	20年8月以降	本省	・秘書課担当職員（女性）及び個別業務担当者による業務説明
	I 種 (技術系)	20年9月以降		
大学別説明会	I 種 (事務系・技術系)	20年9月以降	全国各地 (大学)	・秘書課担当職員（女性）及び個別業務担当者による業務説明
農林水産省 業務説明会	II 種	20年7月9日、11日	本省	・秘書課担当職員または個別業務担当者（女性含む）による業務説明

〔環境省〕

環境省業務説明会	I 種	20年秋頃（数回）	本省	・係長級職員等（女性）による講義形式の講演、質疑応答
	II 種	20年7月 14日、15日、16日	本省	・女性職員を説明者として、諸制度について説明

〔経済産業省〕

経済産業省業務説明会	I 種	20年9月 ～21年3月	本省	・女性職員を説明者として、諸制度について説明
	II 種	20年12月 ～21年3月	本省	<ul style="list-style-type: none"> 若手職員との懇談会に女性職員が参加 女性職員を説明者として、諸制度について説明

〔防衛省〕

防衛省主催業務説明会	I 種 (事務系)	20年9月 ～21年3月	本省 各大学等	・人事担当者による業務説明及び質疑応答（数十回の説明会のうち、数回は女性職員による業務説明）
防衛省職員II種 業務説明会	防衛省II種	20年7月	本省 全国各地	・人事担当者による業務説明及び質疑応答（女性職員による体験談等の実施、女性専用の質疑応答ブースを設置）
防衛省職員I種 業務説明会	防衛省I種	20年9月 21年3月	本省	・人事担当者による業務説明及び質疑応答（女性職員を配置）
防衛省職員II種 探訪ツアー	防衛省II種	20年9月		

〔会計検査院〕

会計検査院 業務説明会	I 種	21年1月頃	本院	<ul style="list-style-type: none"> ・ビデオ上映、人事担当者による業務説明 ・小グループに分かれて係長級による体験談及び質疑応答 (女性職員を極力配置)
	II 種	20年7月中旬 21年1月頃		

(3) その他の取組

① 平成19年度の取組（平成20年度も継続して実施予定）

取組項目	概要	取組府省
業務説明会等	女性職員の採用状況、勤務状況等について説明	内閣府、警察庁、法務省
	女子学生には女性職員との面談の機会を付与	内閣府、経済産業省
	女性向けに育児休暇制度等をまとめた資料を作成し、女性向け説明会にて配布	農林水産省
	業務説明会、官庁訪問対応等の採用関係業務に女性職員を積極的に活用	人事院、内閣府、警察庁、金融庁、法務省、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
広報の充実	採用パンフレット、ホームページ等に女性職員を積極的に掲載	内閣官房、人事院、内閣府、宮内庁、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、会計検査院
	採用パンフレットに女性向けの情報を掲載（毎年女性職員の採用数を掲載、女性コーナーを設ける等）	金融庁、法務省、防衛省
	募集ポスター及び採用パンフレットを女子大等に配布	警察庁
	募集ポスター及び採用パンフレットを女子大等に配布するとともに、大学就職担当者を訪問して説明を実施	経済産業省
	ホームページにおいて女性向けのページを作成し、女性職員からのメッセージ、登用の実績、処遇に関する情報等を掲載	法務省、農林水産省
	就職掲示板への「業務説明会案内」の掲示を、平成19年度は総合大学に加え、女子大学へも掲示を要請	内閣官房
	ホームページに「職員の育児支援」のコーナーを設け、育児休業取得率や「かすみがせき保育室」の紹介等を通じ、女性職員が育児をしやすい職場環境であることを紹介	文部科学省
	採用担当部署に女性職員を積極的に配置	人事院、警察庁、法務省、国土交通省
	「マイナビ」に登録し、女性職員からのメッセージを掲載	農林水産省
	女性から大学OBの照会があった場合には、可能な範囲で女性職員を紹介	会計検査院

② 平成20年度新規の取組又はその予定

取組項目	概要	取組府省
広報の充実	採用パンフレットに女性職員を積極的に掲載	内閣法制局
	採用パンフレットに女性職員の採用者数を掲載	環境省
	ホームページで女性のためのページ開設について検討	国土交通省
	ウェブ上での女性相談室の設置について検討	国土交通省
	女性向けメルマガの検討	国土交通省

(4) 人事院、各府省等の採用情報ホームページのURL

〔人事院、各府省等〕

府省等名	URL
内閣官房	http://www.cas.go.jp/jp/saiyou/index.html
内閣法制局	http://www.clb.go.jp/info/saiyou/nisyusaiyou.pdf
人事院	http://www.jinji.go.jp/jinjika/main.htm
内閣府	http://www8.cao.go.jp/jinji/saiyou.html
宮内庁	http://www.kunaicho.go.jp/15/d15-04.html
公正取引委員会	http://www.jftc.go.jp/recruit/index.htm
警察庁	http://www.npa.go.jp/saiyou/npa_html/index.html
金融庁	http://www.fsa.go.jp/common/recruit/info/index.html
総務省	http://www.soumu.go.jp/menu_01/saiyou/index.html
法務省	http://www.moj.go.jp/
外務省	http://www.mofa.go.jp/mofaj/annai/saiyo/
財務省	http://www.mof.go.jp/saiyou/honsyo/saiyou.htm
国税庁	http://www.nta.go.jp
文部科学省	http://www.mext.go.jp/b_menu/saiyou/index.htm
厚生労働省	http://www.mhlw.go.jp/general/saiyo/saiyou-top.html
農林水産省	http://www.aff.go.jp/j/joinus/recruit/index.html
経済産業省	http://www.meti.go.jp/information/recruit/index.html
国土交通省	http://www.mlit.go.jp/saiyojoho/Tops.html
環境省	http://www.env.go.jp/guide/saiyo/
防衛省	http://www.mod.go.jp/
会計検査院	http://www.jbaudit.go.jp/recruit/index.html

〔関係機関〕

関係機関名	URL
衆議院事務局	http://www.shugiin.go.jp/index.nsf/html/index_saiyo.htm
衆議院法制局	
参議院事務局	http://www.sangiin.go.jp/japanese/frameset/fset_f04_01.htm
参議院法制局	http://houseikyoku.sangiin.go.jp/adoption/index.htm
国立国会図書館	http://www.ndl.go.jp/jp/information/employ.html
最高裁判所	http://www.courts.go.jp/saiyo/

4 その他各府省において女性国家公務員の採用・登用の拡大、勤務環境の整備等に取り組んでいる事項

女性国家公務員の採用・登用の拡大、勤務環境の整備等については、各府省において、以下のような取組が行われている。なお、平成 20 年 4 月に「女性の参画加速プログラム」（男女共同参画推進本部決定）が策定され、公務部門における女性の活躍促進について、重点的に取り組むこととされた。

（1）採用の拡大

女性の採用の拡大については、各府省において、業務説明会等の女性を対象とした募集活動（【資料 3】参照）を実施しているほか、「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」（以下「指針」という。）を踏まえ、各府省ごとに「女性職員の採用・登用拡大計画」（以下「拡大計画」という。）を策定し、計画的な採用拡大に向けて、以下のとおり様々な取組を行っている。

① 平成19年度の取組（平成20年度も継続して実施予定）

取組項目	概要	取組府省
具体的な採用目標の設定	平成18～22年度までの5年間でⅠ種については平均30%以上、Ⅱ種については平均40%以上	人事院
	Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ種試験の採用者割合についてそれぞれ30%以上	内閣府、環境省
	Ⅰ種事務系区分について採用者割合30%、Ⅱ種行政区分について最終合格者割合40%	防衛省
	Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ種試験を通じての合格者割合以上	金融庁
	Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ種、入国警備官及び検事選考につき、省内各組織単位の採用者の原則30%以上	法務省
	毎年度の採用者割合について30%以上 平成22年度の採用者割合を17年度と比較して30%以上増加	文部科学省
	平成18～22年度を通算した各採用試験の種類ごとの採用者に占める女性の割合が、平成13～17年度を通算した割合を上回る	警察庁
採用活動の充実	女性の官庁訪問者に対し可能な限り女性職員が対応	人事院、内閣府、財務省、防衛省
	採用担当者、面接官等に女性職員を配置	人事院、金融庁、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、会計検査院
	採用担当者、面接官等に対する女性職員採用促進の周知、面接に関する指導等の実施	内閣府、総務省、厚生労働省、国土交通省、環境省

その他	中途採用、任期付職員法等に基づく採用における性差にとらわれない採用の促進	人事院、公正取引委員会、金融庁、厚生労働省、環境省
	新規採用者の配置について男女の偏りがないよう配慮	人事院、内閣府、公正取引委員会、金融庁、財務省、厚生労働省、農林水産省、国土交通省、環境省
	専門的知識経験や管理監督的能力を有すると認められる女性の選考採用に努める	人事院

② 平成20年度新規の取組又はその予定

取組項目	概要	取組府省
具体的な採用目標の設定	平成18～22年度までの採用者に占める女性の割合30%	環境省
採用活動の充実	女性の官庁訪問者に対し可能な限り女性職員が対応	内閣法制局、国土交通省
その他	新規採用者の配置について男女の偏りがないよう配慮	内閣法制局、

(2) 登用の拡大

女性の登用については、指針を踏まえ、各府省で拡大計画を策定し、具体的な登用目標の設定、研修の実施等により、その拡大に努めているところである。

① 平成19年度の取組（平成20年度も継続して実施予定）

取組項目	概要	取組府省
具体的な登用目標の設定	平成22年度の役付職員に占める女性の割合が平成17年度実績を上回ることを目標として設定	金融庁
	管理職の女性比率の増加及び登用に係る研修への女性職員の参加促進につき、省内各組織ごとに数値目標を設定	法務省
	昇任・昇格者に占める女性の割合を年々増加させるよう努力	文部科学省、環境省
	平成17年度と比較して係長級以上に占める女性職員の割合を30%以上増加させることを目標として設定	文部科学省
職域、登用の機会等の拡大	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、総務省、文部科学省、農林水産省、環境省

職域、登用の 機会等の拡大 (続き)	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・管理職ポストへの配置	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、経済産業省、国土交通省、環境省、防衛省
	多様な職務経験の付与	内閣法制局、人事院、宮内庁、金融庁、総務省、法務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、防衛省、会計検査院
	男女の偏りが無い人事配置	内閣法制局、人事院、内閣府、金融庁、総務省、財務省、文部科学省、厚生労働省
	外部からの人材登用の際の女性の積極的登用	内閣府、厚生労働省、経済産業省
	新設部署への女性職員の積極的配置	公正取引委員会
	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	文部科学省
	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	厚生労働省、経済産業省
	係長級への早期登用	会計検査院
	課長補佐級以上への昇任・昇格の促進	人事院
研修の実施	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、警察庁、金融庁、総務省、法務省、文部科学省、経済産業省、国土交通省、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	人事院、財務省、経済産業省、国土交通省
	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	金融庁、法務省
その他	育児等休業中職員の自己研さん及び復帰後のキャリア形成の体制整備	法務省

② 平成20年度新規の取組又はその予定

取組項目	概要	取組府省
具体的な登用目標の設定	「女性の参画加速プログラム」を踏まえ、「女性職員採用・登用拡大計画」等に具体的な数値目標を設定	内閣官房、内閣府、人事院、警察庁、総務省、防衛省
職域、登用の機会等の拡大	新規採用者においてこれまで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への配置	国土交通省
	男女の偏りがない人事配置	国土交通省
	本省課室長級への女性の登用拡大	環境省
	本省課長補佐に、能力・適性を踏まえⅡ・Ⅲ種の女性職員の登用拡大	環境省
その他	各省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

（３）超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、男女の別を問わず、職業生活と家庭生活を両立する上で重要なものであり、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき各府省において作成された特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）も踏まえ、各府省において様々な取組を行っている。

また、「全省庁一斉定時退庁日」（毎週水曜日）、「国家公務員超過勤務縮減キャンペーン週間」（毎年10月1日～7日）やこれらに関連する広報啓発活動に全府省が取り組んでいるところである。

これらの取組により、職員の意識啓発、定時退庁しやすい雰囲気づくり、業務の合理化・効率化などに努めている。

① 平成19年度の取組（平成20年度も継続して実施予定）

取組項目	概要	取組府省
職員の意識啓発等	在庁状況調査を実施	人事院、金融庁
定時退庁の促進	省庁独自の定時退庁日・定時退庁期間の設定・実施	内閣官房、人事院、内閣府、総務省、外務省、財務省、文部科学省、経済産業省、国土交通省、環境省、防衛省
	各部局等ごとに定時退庁日の設定・実施	文部科学省、農林水産省
	定時退庁日において、メール・放送等による注意喚起	経済産業省
	課内消灯、施錠日、人事課職員による巡回指導等の実施	警察庁、文部科学省、経済産業省、環境省
	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	宮内庁、警察庁、金融庁、法務省、文部科学省、経済産業省、防衛省

制度の整備等	早出遅出勤務等の勤務時間に関する制度の整備等	内閣府、警察庁、文部科学省、経済産業省、防衛省
数値目標の設定	1人1日30分の超過勤務削減を共通の目標として設定	経済産業省
その他	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	財務省
	管理職へのメンタルヘルス研修において超過勤務の縮減等に言及	金融庁、経済産業省
	月の超過勤務時間が特に多い職員について、毎月上司からその理由を聴取	内閣法制局、金融庁
	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	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

② 平成20年度新規の取組又はその予定

取組項目	概要	取組府省
職員の意識啓発等	管理職以上の職員が参加する会議における幹部に対する率先垂範の呼びかけ	警察庁
	総括課長会議等において、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を実施	環境省
	在室状況調査を実施	法務省、会計検査院
定時退庁の促進	省庁独自の定時退庁日・定時退庁期間の設定・実施	警察庁、法務省
	定時退庁日において、メール・放送等による注意喚起	警察庁、会計検査院
数値目標の設定	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、人事院
その他	勤務時間帯の見直し 週休日、祝日登庁の管理の厳格化	人事院
	公共交通機関での帰宅の徹底	人事院
	事務の簡素合理化を推進するため、会議等の電子メール・電子掲示の活用、既存業務の更なる見直しや事務処理体制の工夫等を実施	内閣官房
	国会対応業務における当番制の導入	内閣官房
	業績評価において、管理職及び企画調整担当補佐の取組を評価	経済産業省

(4) 育児休業、介護休暇等の取得促進

育児休業、介護休暇等の取得促進については、行動計画及び「育児を行う職員の仕事と育児の両立支援制度の活用に関する指針」（平成17年2月18日人事院職員福祉局長通知）を踏まえ、各府省においてリーフレットの配布による制度の周知徹底等、育児休業等の取得促進に向けた環境整備のための様々な取組を行っている。

こうした取組の結果、育児休業等を取得しやすい環境づくりが図られ、女性職員の育児休業取得の徹底、男性職員の育児休業取得が行われている府省もある。

① 平成19年度の取組（平成20年度も継続して実施予定）

取組項目	概要	取組府省
育児休業等両立支援のための制度の利用の促進等	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	人事院、宮内庁、警察庁、金融庁、法務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、環境省、防衛省、会計検査院
	解説冊子の配布、イントラネットへの掲載等による、育児休業を始めとする各種制度等の周知	内閣官房、人事院、内閣府、警察庁、法務省、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、防衛省、会計検査院
	男性職員の育児休業の取得促進	金融庁、法務省、財務省、農林水産省、防衛省
	研修において育児休業等両立支援制度の周知と理解を促進	金融庁、法務省、国土交通省、
	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	公正取引委員会、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、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
	育児休業者等の育児等に関する情報交換を可能とする窓口「ただいま、育児奮闘中」（省内イントラネット）を設置	経済産業省
	「育児に親しむ職員プログラム」による育児休業の取得促進	厚生労働省
	「キャリアと育児の両立アドバイザー制度」（妊娠中の働き方、産休・育休中の過ごし方、仕事と育児の両立等を随時アドバイザーに相談できる体制）の実施	外務省
	子の出生時における男性職員の休暇取得促進のための各種取組	法務省

育児休業等両立支援のための制度の利用の促進等 (続き)	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
	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	財務省
	会議、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
その他	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	人事院、国土交通省
	育児に係る負担を考慮した人事配置（出張の少ない課への配属等）	人事院、会計検査院
	専門性の修得を前提として行う調査業務、法令執行業務等、家庭生活との両立が相対的に容易な職域の拡大促進及び専門性拡大のための研修拡大	経済産業省

② 平成20年度新規の取組又はその予定

取組項目	概要	取組府省
育児休業等両立支援のための制度の利用の促進等	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	環境省
	男性の育児休業等の取得促進	内閣法制局
	研修において育児休業等の諸制度の周知と理解を促進	防衛省
	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
	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、所属部局の業務状況の情報を提供	環境省
その他	育児に係る負担を考慮した人事配置（出張の少ない課への配属等）	環境省
	時期ごとに取得できる休暇（休暇等おすすめプラン）を示す文書を職員に周知	会計検査院

(5) その他

上記の（１）から（４）に挙げたもののほかにも、各府省においては、「国家公務員セクシュアル・ハラスメント防止週間」の周知徹底等、以下のような女性国家公務員の採用・登用の拡大等に向けた取組を実施し、女性が働きやすい環境づくりに努めているところである。

① 平成19年度の取組（平成20年度も継続して実施予定）

取組項目	概要	取組府省
研修の実施	男女共同参画の推進に資する研修科目の充実	財務省、経済産業省
	省内専用ホームページに各種研修情報を掲載	文部科学省
	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
	研修に女性職員を積極的に参加させるよう努め、高等理論研修について、出産、育児等の理由により、当該研修の受講が困難な者については、弾力的に対応	財務省
セクシャル・ハラスメント対策	セクシュアル・ハラスメント相談員に女性を配置	人事院、内閣府、警察庁、金融庁、法務省、財務省、環境省、防衛省
	セクシュアル・ハラスメント相談員の増員	内閣府、警察庁
	研修の一部にセクシュアル・ハラスメント防止、排除関係のカリキュラムを組み入れる	人事院、金融庁、財務省、経済産業省、防衛省
	セクシュアル・ハラスメントに関する講演会の実施	国土交通省
	セクシュアル・ハラスメント相談員に対し、苦情相談に対応するための研修を実施	内閣府、文部科学省
その他	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（課室の様様替え、宿舍の整備、女性休憩室の設置等）	金融庁、法務省、国土交通省
	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の検討（メンター制度の導入の検討、人事院主催のメンター養成研修への参加等）	内閣官房、内閣法制局、人事院、内閣府、宮内庁、公正取引委員会、金融庁、総務省、法務省、財務省、厚生労働省、国土交通省、環境省、防衛省、会計検査院
	メンター制度の導入・実施（試行を含む）	人事院、警察庁、文部科学省、農林水産省、経済産業省
	託児施設の整備に関する検討	防衛省
	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
	託児所施設「かすみがせき保育室」を設置	文部科学省
	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	金融庁、総務省、財務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、環境省

その他（続き）	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	財務省
	防衛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更なる充実及び利用促進	防衛省
	人事院主催のメンター養成研修やセクハラ防止研修等に積極的に職員を参加させることによって、女性にとって一層働きやすい環境となるよう努力	内閣法制局
	三宿駐屯地（東京都世田谷区）にモデルケースとして庁内託児施設を設置	防衛省

② 平成20年度新規の取組又はその予定

取組項目	概要	取組府省
セクシュアル・ハラスメント対策	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	防衛省
その他	「国税庁特定事業主行動計画」を見直し、新たな計画を策定、公表するとともに、名称を「安心子育て応援プラン」に変更して実施	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」を新設	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、インターネットによる情報提供を実施	財務省
	熊本駐屯地及び横須賀地区に託児施設を設置すべく手続き等を開始	防衛省

５－１ 平成19年度の職員の育児休業の取得状況

平成19年度の職員の育児休業の取得状況については下表のとおり。新たに育児休業を取得した職員は、2,839人（女性2,726人、男性113人）となっており、前年度の2,939人（女性2,822人、男性117人）に比べ減少している。取得率は、14.5%（女性96.5%、男性0.7%）となっている。

府省名	全職員				女性職員				男性職員			
	取得者 実数	新規 取得者数	新規取得 可能者数	取得率	取得者 実数	新規 取得者数	新規取得 可能者数	取得率	取得者 実数	新規 取得者数	新規取得 可能者数	取得率
内閣官房	1	0	10	0.0%	1	0	0	—	0	0	10	0.0%
内閣法制局	0	0	4	0.0%	0	0	0	—	0	0	4	0.0%
人事院	11	6	12	50.0%	11	6	6	100.0%	0	0	6	0.0%
内閣府	39	21	92	22.8%	35	17	17	100.0%	4	4	75	5.3%
宮内庁	6	2	26	7.7%	6	2	2	100.0%	0	0	24	0.0%
公正取引委員会	12	6	31	19.4%	11	5	5	100.0%	1	1	26	3.8%
国家公安委員会 （警察庁）	48	22	220	10.0%	48	22	22	100.0%	0	0	198	0.0%
金融庁	4	2	43	4.7%	4	2	3	66.7%	0	0	40	0.0%
総務省	58	34	107	31.8%	56	32	33	97.0%	2	2	74	2.7%
法務省	663	313	1,773	17.7%	644	298	301	99.0%	19	15	1,472	1.0%
外務省	88	35	231	15.2%	84	32	36	88.9%	4	3	195	1.5%
財務省	1,289	553	2,340	23.6%	1,256	527	521	101.2%	33	26	1,819	1.4%
文部科学省	34	21	63	33.3%	30	19	14	135.7%	4	2	49	4.1%
厚生労働省	1,232	597	1,582	37.7%	1,203	577	617	93.5%	29	20	965	2.1%
農林水産省	242	125	576	21.7%	227	113	120	94.2%	15	12	456	2.6%
経済産業省	139	66	246	26.8%	133	60	59	101.7%	6	6	187	3.2%
国土交通省	550	268	2,039	13.1%	538	257	246	104.5%	12	11	1,793	0.6%
環境省	10	6	37	16.2%	7	4	4	100.0%	3	2	33	6.1%
防衛省	1,253	750	10,059	7.5%	1,241	741	809	91.6%	12	9	9,250	0.1%
会計検査院	24	12	39	30.8%	24	12	11	109.1%	0	0	28	0.0%
合計	5,703	2,839	19,530	14.5%	5,559	2,726	2,826	96.5%	144	113	16,704	0.7%

(注)

- 1 防衛省以外の各府省については、人事院育児休業等実態調査結果を基に集計。
- 2 「取得者実数」とは、平成19年度中に育児休業を取得した者の数をいう。なお、複数の子(双子など同時に育児休業を取得する場合については含まない。)について複数回育児休業を取得した場合には、それぞれの育児休業をカウントして算出。
- 3 「新規取得者数」とは、平成19年度中に新たに育児休業(再度の育児休業者を除く。)を取得した人数をいう。
- 4 「新規取得可能者数」とは、男性職員については、平成19年度中に子が出生した者の数、女性職員については、平成19年度中に産後休暇が終了し育児休業等が取得できることとなった者(平成19年2月3日から平成20年2月2日までに出産した者のうち、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。
- 5 「取得率」とは、「新規取得可能者数」に対する「新規取得者数(平成19年度中に新たに育児休業を取得した者(平成16～18年度取得可能者を含む。))」の割合をいう。このため、取得率が100%を超えることがある。

(参考) 平成18年度の職員の育児休業取得状況

	全職員				女性職員				男性職員			
	取得者実数	新規取得者数	新規取得可能者数	取得率	取得者実数	新規取得者数	新規取得可能者数	取得率	取得者実数	新規取得者数	新規取得可能者数	取得率
合計	5,532	2,939	18,634	15.8%	5,400	2,822	2,857	98.8%	132	117	15,777	0.7%

５－２ 平成19年度の新規取得職員の育児休業期間

平成19年度の新規取得職員の育児休業期間の状況については下表のとおり。育児休業期間の平均は12.8月であり、育児休業の分布状況については、女性が「9月超12月以下」が最も多く、次いで「12月超24月以下」となっており、男性については「3月以下」が最も多くなっている。

府省名	全職員								男女別 (上段：女性職員 下段：男性職員)						
	新規取得 者数 (人)	育児休業期間						育児休業 期間平均 (月)	新規取得 者数 (人)	育児休業期間					
		3月以下	3月超 6月以下	6月超 9月以下	9月超 12月以下	12月超 24月以下	24月超			3月以下	3月超 6月以下	6月超 9月以下	9月超 12月以下	12月超 24月以下	24月超
内閣官房	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0
内閣法制局	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0
人事院	6	0	0	1	1	4	0	15.4	6	0	0	1	1	4	0
内閣府	21	4	1	2	8	5	1	11.0	17	1	0	2	8	5	1
宮内庁	2	1	0	0	0	0	0	18.3	4	3	1	0	0	0	0
公正取引委員会	6	1	0	0	0	5	0	13.8	2	1	0	0	0	0	1
国家公安委員会 (警察庁)	22	1	3	3	10	3	2	11.5	0	0	0	0	0	0	0
金融庁	2	0	0	0	0	2	0	20.7	5	0	0	0	0	5	0
総務省	34	2	3	4	10	9	6	14.8	1	1	0	0	0	0	0
法務省	313	13	16	33	92	119	40	14.5	22	1	3	3	10	3	2
外務省	35	2	2	0	6	3	22	24.5	0	0	0	0	0	0	0
財務省	553	28	25	78	150	181	91	14.6	2	0	0	0	0	2	0
文部科学省	21	1	0	2	8	9	1	14.0	0	0	0	2	7	9	1
厚生労働省	597	33	45	65	237	179	38	12.3	19	0	0	2	7	9	1
農林水産省	125	8	9	13	45	43	7	12.2	2	1	0	0	1	0	0
経済産業省	66	6	4	12	18	22	4	12.2	577	22	42	64	232	179	38
国土交通省	268	17	25	36	78	80	32	13.6	20	11	3	1	5	0	0
環境省	6	0	1	1	1	2	1	16.3	113	3	4	13	45	41	7
防衛省	750	74	107	122	305	107	35	10.3	12	5	5	0	0	2	0
会計検査院	12	0	0	1	2	3	6	22.7	60	2	3	12	17	22	4
合計 (下段：割合)	2,839	191	241	373	971	776	286	12.8	6	4	1	0	1	0	0
									257	13	24	35	73	80	32
									11	4	1	1	5	0	0
									4	0	1	1	0	2	0
									2	0	0	0	1	0	1
									741	67	106	122	304	107	35
									9	7	1	0	1	0	0
									12	0	0	1	2	3	6
									0	0	0	0	0	0	0
									2,726	128	223	365	953	771	286
									100.0%	4.7%	8.2%	13.4%	35.0%	28.3%	10.5%
									113	63	18	8	18	5	1
									100.0%	55.8%	15.9%	7.1%	15.9%	4.4%	0.9%

(注)

- 1 防衛省以外の各府省については、人事院育児休業等実態調査結果を基に集計。
- 2 「新規取得者数」とは、平成19年度中に新たに育児休業(再度の育児休業者を除く。)を取得した人数をいう。
- 3 「育児休業期間」とは、新規取得者の、平成19年度中において承認された休業期間(承認が取り消された場合にあっては実際に休業した期間)であり、月数の算出においては、1月は育児休業開始日の応答日の前日をもって満了することとし、1月に満たない暦日数は、1月を30日として月数に換算(小数点第1位まで(小数点第2位を四捨五入))している。
- 4 「育児休業期間平均」とは、新規取得職員の育児休業期間の合計を、新規取得者数で割ったものをいう(小数点第1位まで(小数点第2位を四捨五入))。

男女共同参画基本計画（第2次）（抜粋）

平成17年12月27日
閣 議 決 定

第2部 施策の具体的方向と具体的施策

1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

施 策 の 基 本 的 方 向

（1）国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

行政分野において、施策の対象及び施策の影響を受ける者の半分は女性であることから、女性の参画を拡大していくことが重要である。政策・方針決定過程への男女共同参画は民主主義の要請である。

平成15年の「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する。そのため、政府は、民間に先行して積極的に女性の登用等に取り組むとともに、各分野においてそれぞれ目標数値と達成期限を定めた自主的な取組が進められることを奨励する」との男女共同参画推進本部決定に従い、国の政策・方針決定過程への女性の参画を進める。

国の審議会等については、平成12年の男女共同参画推進本部決定において、平成17年度末までのできるだけ早い時期に女性委員の割合を30%にするという目標が掲げられ、着実に達成が図られてきた。これを踏まえ、新しい目標の設定など更に努力が必要である。

女性国家公務員については、国家公務員法に定める平等取扱いと成績主義の原則に基づきながら、女性の採用・登用等を促進する。政府としては、人事院の策定する指針を踏まえ、仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し等の環境整備も含め、女性の採用・登用等の促進に向けて積極的な取組を行う。

具 体 的 施 策	担当府省
<p>ア 女性国家公務員の採用・登用等の促進</p> <p>○女性国家公務員の採用・登用等の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する。」との目標を踏まえ、また、女性国家公務員の採用・登用の拡大等についての平成16年の男女共同参画推進本部決定等に従い、女性国家公務員の採用、登用、職域拡大及び能力開発を一層推進する。 ・各府省において、前述の平成15年及び平成16年の男女共同参画推進本部決定並びに人事院が策定した「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」等を踏まえ、「女性職員の採用・登用拡大計画」の見直しを図るなど、総合的かつ計画的に取組を推進する。 ・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（平成17年度21.5%）、その他の試験については、Ⅰ種試験の事務系の区分試験の目標を踏まえつつ、試験毎の女性の採用に係る状況等も考慮して、できる限りその割合を高めることを目標とする。 ・女性国家公務員の登用の一層の拡大を図るため、計画的に女性職員の育成に努めるとともに、従来女性職員が就いていなかった官職に女性職員を登用する等、女性職員の職域の拡大に努める。 ・前述の平成16年の男女共同参画推進本部決定等を受けて、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関して、定期的に調査し公表するなどのフォローアップを行う。 ・女性の国家公務員の採用・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（例えば、中途採用の活用、必要に応じたゴール・アンド・タイムテーブル方式の法制化）について検討を行い、できる限り実施する。 ・人事院において、メンター（先輩の助言者）の導入に関する検討を行う。 <p>○仕事と育児・介護等家庭生活との両立支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・常勤の国家公務員に育児・介護のための短時間勤務制度を導入する。 ・職業生活と家庭生活を両立する上で必要不可欠である業務簡素化を進め超過勤務の更なる縮減に取り組む。 ・育児休業、介護休暇等の取得促進を図り、代替要員の確保に努めるとともに、各制度についての情報提供と理解促進に努める。特に、育児休業については、育児休業取得率の社会全体での目標値（男性10%）等を踏まえ、育児休業取得率の低い男性職員の取得率の向上を図る。（平成16年度0.9%） ・国家公務員のテレワーク導入に向けて、関係省庁連絡会議等においてテレワークに資する制度等の環境整備について検討する。 	<p>全府省、【人事院】</p> <p>全府省</p> <p>全府省</p> <p>全府省</p> <p>総務省</p> <p>全府省、【人事院】</p> <p>【人事院】</p> <p>総務省、【人事院】</p> <p>全府省</p> <p>全府省</p> <p>全府省</p>

女性のチャレンジ支援策の推進について

平成15年 6 月 20 日
男女共同参画推進本部決定

1 積極的改善措置

標記については、「女性のチャレンジ支援策の推進に向けた意見」（平成15年4月8日男女共同参画会議決定）に基づき、国連ナイロビ将来戦略勧告で示された国際的な目標である30%の目標数値や諸外国の状況を踏まえ、社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する。そのため、政府は、民間に先行して積極的に女性の登用等に取り組むとともに、各分野においてそれぞれ目標数値と達成期限を定めた自主的な取組が進められることを奨励する。

2 チャレンジ支援のためのネットワーク形成の重要性

女性のチャレンジ支援のための関連情報のワンストップ・サービス化、ネットワーク化を図るため、国による女性のチャレンジ支援関係施策の情報を総合的に提供する。このため、関連府省が連携・協力し、平成15年度中に情報提供システムを構築し、各府省が提供している女性のチャレンジ支援策の情報の体系化を図る。

女性国家公務員の採用・登用の拡大等について

平成16年 4 月 27 日
男女共同参画推進本部決定

「女性のチャレンジ支援策の推進について」（平成15年6月20日 男女共同参画推進本部決定）においては、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待し、政府は、民間に先行して積極的に女性の登用等に取り組む」等としたところである。この決定に基づき、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を前提としつつ女性国家公務員の採用・登用の一層の拡大を図るため、政府全体としての目標を設定し、目標達成に向けた具体的取組を定めるなどして、総合的かつ計画的な取組を推進することとする。また、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・改善事項等について検討を行うこととする。

女性国家公務員の採用・登用の拡大等について

平成16年4月28日
各省庁人事担当課長会議申合せ

「女性のチャレンジ支援策の推進について」（平成15年6月20日男女共同参画推進本部決定）においては、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待し、政府は、民間に先行して積極的に女性の登用等に取り組む」等とされている。このうち、女性国家公務員の採用・登用の一層の拡大については、今般決定された「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」（平成16年4月27日男女共同参画推進本部決定。以下「本部決定」という。）において、「政府全体としての目標を設定し、目標達成に向けた具体的取組を定めるなどして、総合的かつ計画的な取組を推進すること」等とされたところである。

女性国家公務員の採用・登用の拡大については、これまでも「男女共同参画基本計画」（平成12年12月12日閣議決定）に基づき平成13年5月21日に人事院が策定した「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」を踏まえ、各府省において「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定して取り組んできたところであるが、本部決定を受けて、女性国家公務員の採用・登用の一層の拡大を図るため、当面、以下の取組を行うこととする。

1 採用の拡大

今後、女性国家公務員の採用の一層の拡大を図るためには、女性の国家公務員採用試験の受験者数及び合格者数が増加し、その下で積極的に女性の採用に努めることが必要である。このため、

- (1) 女性のための業務説明会を開催する等、積極的に女性の募集活動を行うとともに、合格者に占める女性の割合に留意しつつ、女性の採用の拡大に努める。
- (2) 女性の採用の拡大が可能となるよう、人事院に対して、女性の受験者数、合格者数等の現状の分析、多くの意欲と能力のある女性に国家公務員採用試験の受験を促すために必要な具体的方策等の検討等、女性の受験者数及び合格者数の増加のための一層の取組を進めるよう要請する。

女性の採用の拡大のための取組を進めるに当たっては、当面（平成22年度（2010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、

その他の試験については、Ⅰ種試験の事務系の区分試験の目標を踏まえつつ、試験毎の女性の採用に係る状況等も勘案して、できる限りその割合を高めること、を目標とする。

なお、これらの目標は、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を前提としつつ、男女共同参画社会基本法に定める積極的改善措置により、女性国家公務員の採用を計画的に拡大していくことを目指すものであって、目標に沿った採用が可能となるよう合格者に占める女性の割合が増加することを前提とする。

2 登用の拡大

女性国家公務員の登用の一層の拡大を図るためには、採用者に占める女性の割合を高めることにより職員全体に占める女性の割合が高まっていくとともに、多くの意欲と能力のある女性職員を育成し、積極的に登用していくことが必要である。このため、計画的に女性職員の育成に努めるとともに、従来女性職員が就いていなかった官職に女性職員を登用する等、女性職員の職域の拡大に努める。

3 勤務環境の整備等

多くの意欲と能力のある女性に国家公務員採用試験の受験を促し、また、計画的に女性職員の育成・登用を図るためには、職員が仕事と家庭生活を両立し易い勤務環境を整備することが不可欠である。このため、

- (1) 平成15年9月26日に改正した「国家公務員の労働時間短縮対策について」（平成4年12月9日人事管理運営協議会決定）に基づき、職業生活と家庭生活を両立する上で障害となっている超過勤務の更なる縮減に取り組む。
- (2) 育児休業、介護休暇等の取得促進を図ることとし、代替要員の確保に努めるとともに、各制度についての情報提供と理解促進に努めるものとする。特に、育児休業については、育児休業取得率の社会全体での目標値（女性80%、男性10%）等を踏まえ、育児休業取得率の低い男性職員の取得率の向上を図る。

4 実施状況のフォローアップ等

- (1) 総務省は、人事院及び各府省の協力を得て、毎年1回、採用の拡大状況等のフォローアップを行い、その結果の概要を公表する。
- (2) 1(2)に掲げるもののほか、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・改善事項等のうち人事院の所掌に係るものについて、同院に対して取組を進めるよう要請する。

女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針

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

- (1) 男女共同参画社会の実現は、人権尊重という普遍的な基本理念に基づく要請である。このことは、男女を問わずその能力を最大限活用することでもあり、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、すべ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、本指針は、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策定したものである。

- (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、職業生活と家庭生活の両立のための必要な支援策等の施策の推進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、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。計画は、女性職員の採用・登用状況を把握し、現状分析を行うとともに、現状分析を踏まえつつ、府省全体及び必要であると判断される場合には、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な取組等を定める。

3 採用の拡大

- (1) 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特別な募集活動を積極的に推進する。その際、人事院は、多くの意欲ある有為の女性の

公務員試験の受験を促進すること等により、採用試験の合格者に占める女性の割合を計画的に拡大することを目指し、具体的な目標を設定する。

- (2) 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、選考採用者においても、女性（中途退職した有為の女性職員を含む。）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。

- (3) 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。

4 登用の拡大

- (1) 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。

- (2) 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。

- (3) 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、男女で偏りが無いよう配慮するものとする。

- (4) 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、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きを示すなど必要な支援を行うものとする。

- (5) 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取組を定める。その際、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。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。

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の意識啓発に努める。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、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る。
各府省も、職業生活と家庭生活の両立支援のため一層の環境整備に努める。
- (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、知識・技能等の維持・向上のための研修・説明会等への参加、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必要であると判断される場合には、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に実質的に関与する。部局等の適切な区分ごとに担当者を設置した場合、官房人事担当部局の担当者は、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、「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。

以 上

女性の参画加速プログラム（抜粋）

平成 20 年 4 月 8 日

男女共同参画推進本部決定

Ⅲ 具体的な取組内容

女性の参画を推進するため、具体的な取組内容としては、第一に、あらゆる分野における女性の参画を加速するための基盤整備の充実、第二に、活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野の重点的な取組を進める。

（略）

2. 活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野についての重点的取組

（略）

（3）公務員（国、地方公共団体）

国民本位の行政を実現し、かつ多様で複雑化する行政ニーズに対応するためには、政策に国民の目線で多様な視点や新しい発想を導入することが求められている。このような観点からも、公務部門における女性の活躍は、極めて重要である。また、「2020 年 30%」という目標を踏まえ、まず公務部門として率先して取組を行うべきである。しかし、かつて採用者に占める女性の割合が少なかったこともあり、公務員の管理職に占める女性の割合が国家公務員については 1.7%（平成 17 年度）、地方公務員については都道府県 5.1%、政令市 7.7%、市区町村 8.6%（平成 19 年）と低くなっている。

公務員は、頻繁な転勤に加えて、本省・本庁勤務の職員は、慢性的に長時間勤務となっていることが多く、必ずしも仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現しやすい職場環境とはいえない状況になっている。

このような課題を解決するため、以下のような取組を行う。

（柔軟な勤務体制の推進）

各府省において、育児短時間勤務、育児時間、早出遅出勤務、テレワーク等の活用を通じ、男女ともに仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現しやすい柔軟な働き方を推奨・推進する。

（働き方の見直し）

政府全体として、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り、超過勤務の縮減に努める。

（女性職員の登用の推進）

政府全体として、本省課室長相当職以上に占める女性の割合を、平成 22 年度末に少なくとも 5%程度とすることを目指して、女性職員の登用を積極的に進める。

（行動計画の充実・見直しとその着実な実施）

各府省において、「女性職員の採用・登用拡大計画」等に、本省課室長相当職以上に占める女性の割合を現在の割合より少なくとも3%程度を基本として増加するという数値目標を設定し、きめ細かで具体的な行動計画とすべく充実・見直しを行う。また、男女共同参画や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進のための各府省の推進体制の整備・強化、取組状況の定期的な把握と評価、不規則な勤務に従事する必要性が生じた場合のための保育ニーズへの支援について検討する等モデル的取組の実施等を通じ、計画の着実な実施に努める。さらに、管理職を含め、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。加えて、中途採用や民間との人事交流についても積極的に検討を行う。

（女性の意欲向上と能力開発・発揮（エンパワメント）のための取組）

各府省において、女性職員が安心して業務に取り組み、仕事に対する意欲を向上させることができるよう、女性職員を従来配置されなかった部署に配置するなど、職務経験を通じた積極的なキャリア形成の支援を行う。また、女性職員に対する研修の機会の充実やメンター制度の普及・充実等による相談・助言を受けやすい環境の整備を図る。