

資料 — 1 3 「女性職員の採用・登用拡大計画」の策定内容(抜粋)の一覧(No 2)

○内閣府(本府)

採用の拡大	登用の拡大	勤務環境等の整備等	推進体制等
○目標 平成 17 年度までの各年度における女性職員の採用に当たっては、試験合格者に占める女性の割合に留意しつつ、各試験区分毎の女性の採用割合を、過去 3 年間(平成 12～14 年度)の平均採用割合より上回ることを目標とする。また、女性志望者の拡大を図るため、募集活動を積極的に展開することとする。 ○具体的取組 (1)募集活動 大学等で実施する業務説明会に女性職員を積極的に派遣するとともに、採用案内パンフレット等において女性職員にスポットを当てた企画を展開する。 女性職員の採用促進について、面接官等の意識啓発を行う。 (2)採用時の配置 採用時の配置について、毎年の新規採用者の配置状況を勘案しつつ、男女に偏りが無いよう努める。	○目標 女性職員の積極的な登用を図るため、各種研修への参加機会の確保及び多様な職務経験の付与に配慮するよう努める。特に ・ 種採用職員については、意欲と能力のある女性を積極的に登用し、女性の役付職員の増加に努める。 ○具体的取組 (1)研修 人事院及び各府省が実施する業務研修、登用に資することを目的とした研修等に女性職員を積極的に参加させるよう努める。 年度当初に各種研修の年間スケジュールを提示し、女性職員の各種研修への参加機会の確保に努める。 (2)配置 性別にとらわれず、意欲や能力に基づいた人事配置、昇進管理、処遇の徹底を図る。 、 種採用の女性職員について、採用後 10 年以内に多様な職務経験を付与し、登用のための計画的な育成に努める。	○職場の意識改革 管理職員をはじめ全職員を対象に男女共同参画の実現に向けての意識啓発を実施するとともに、女性職員の勤務に関する意向等の的確な把握に努める。 ○超過勤務の縮減 長時間にわたる恒常的な超過勤務は、職業生活と家庭生活を両立するうえで大きな障害となっていることから、各部局において事務の簡素・効率化、事務処理方法の見直しについて定期的に意見交換する等職員の意識の醸成を図る。 ○育児・介護を行う職員が働きやすい環境の整備 育児休業・介護休暇制度の一層の定着を図るため、育児休業職員の代替要員の確保、介護休暇等を取得しやすい勤務環境の整備を図る。 また、復職時において円滑な適応が可能となるよう、休業期間中、必要に応じ業務等に関する情報提供を行う。	○府内推進体制 大臣官房人事課長を「女性職員の採用・登用拡大担当者」とし、計画の実行に際しては、各部局長と協力しつつ積極的な取組を推進するとともに、総括課長会議において、年 1 回、計画の進捗状況に関する点検・評価を行い、その結果を内閣府男女共同参画推進本部に報告する。 なお、沖縄総合事務局にあっては、各部長をメンバーとする推進会議を設置して点検・評価を行う。 ○計画の見直し 本計画は、点検・評価の結果及び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。

○総務省

採用の拡大	登用の拡大	勤務環境等の整備等	推進体制等
○目標 2005 年度に向けて、多くの有為な女性の募集活動を積極的に推進し、国家公務員試験申込者・合格者・採用者に占める女性の割合の拡大状況等をも勘案しつつ、女性の採用者数及び採用者に占める女性の割合の増加に努める。また、採用時の配置についても男女で偏りが無いよう配慮する。 ○具体的取組 (1)募集・採用活動 大学等で行う業務説明会への女性職員の積極的な派遣や女性を対象とした業務説明会の実施、さらには募集パンフレット等において女性職員を積極的に取り上げるなど、女性を対象とした特別な募集活動を強化するとともに、女性の積極的な採用についての面接官の意識啓発を行う。 (2)採用時の配置 女性の新規採用者の配置のない、あるいは少ない部局にも積極的に女性を配置するよう努めること等により、採用時の配置について、男女で偏りが無いよう努める。	○目標 2005 年度に向けて、課室長クラスについて、交流人事の状況等の不確定要素はあるものの、全体として現在の 5 割増を目指すなど、意欲と能力のある女性職員の役職者への登用に努める。このため、女性職員の研修受講の促進や男女で偏りのない職務経験の付与等に配慮する。 ○具体的取組 (1)研修 職員に占める女性職員の割合にも留意しつつ、各種研修に女性職員を積極的に参加させるよう努める。 (2)配置 これまで女性職員が配置されことのない部局にも女性を配置するよう努める。	○超過勤務の縮減 恒常的な長時間超過勤務は、職業生活と家庭生活の両立の大きな障害となっていることから、国会・予算・法令関係業務や所管業務の徹底した見直しや、管理職員を始めとする職員の意識啓発等を通じ、超過勤務の縮減に努める。 ○育児休業・介護休業、年次有給休暇等の取得促進 育児・家事・介護等について、男女を問わずその責任を分担できるようにすることが男女共同参画のために重要であることから、男女ともに、育児休業・介護休暇、年次有給休暇の取得がしやすいような勤務環境の整備を進める。 また、育児休業・介護休暇制度の改正内容や短時間勤務を可能とする育児休業法における部分休業制度等、各種制度についての情報提供と理解促進に努める。 ○意識啓発の促進 男女共同参画に関するプログラムを盛り込んだ研修を実施するなど、男女共同参画に関する職員の意識啓発に努める。 ○所管行政における男女共同参画関連施策の推進 I Tを活用したテレワークの調査研究等を進める。	○担当者 秘書課長を「女性職員の採用・登用拡大担当者」とし、計画の実行に際しては、各課等と協力しつつ積極的な取組を推進する。 ○推進体制 年 1 回、計画の進捗状況に関する点検・評価を行う。 ○計画の見直し 本計画は、女性職員の採用・登用の拡大状況、雇用状況・雇用環境の変化、勤務環境の整備状況等を踏まえ、必要な見直しを行う。

○法務省

採用の拡大	登用の拡大	勤務環境等の整備等	推進体制等
○目標 (1) 種、 種及び 種試験からの採用者 I 種試験からの採用者について、 2 0 0 5 年度まで採用者に占める女性の割合が試験合格者に占める女性の割合を大きく上回る現在の状況を維持するものとする。 種試験及び 種試験からの採用者について、2005 年度までの 5 年間を通算して、採用者に占める女性の割合を、 種 3 0 %， 種 4 0 %を上回ることを目標に採用の拡大に努めるものとする。 (2)検察官 検事の選考採用において、女性の積極的な採用に努めるものとする。 副検事の選考採用において、女性の選考への応募を促進する方策を講じるよう努めるものとする。 ○具体的取組 (1)人事院等と協力しつつ、募集パンフレット等において女性職員を積極的に取り上げるなど、有為な女性を公務に誘致するための募集活動を推進する。 (2)選考採用においても、女性の積極的な募集を行う。 (3)採用時の配置について、男女で偏りのないよう配慮するものとする。 (4)採用担当面接官をはじめ採用に関わる職員の意識啓発を行う。	○目標 (1)行政職(一)、公安職(一)及び公安職(二)適用職員 2005 年度の各役職段階(各俸給表の 1 ～ 3 級を除く。)における女性の割合を、現状よりそれぞれ 1 割増加させることを目標に登用の拡大に努めるものとする。 (2)検察官(検事) 2005 年度の役職者の女性の割合を、現状より 1 割増加させることを目標に登用の拡大に努めるものとする。具体的には、2005 年度の役職者の女性の割合を、2000 年度の 3 . 0 %から 3 . 3 %にするよう努めるものとする。 ○具体的取組 (1)人事院及び当省の実施する業務研修、登用に資することを目的とした研修等へ意欲と能力のある女性職員を積極的に参加させるよう努める。 (2)女性職員の意識・意欲の啓発・増進及び能力向上のための研修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)職員の意欲と能力の把握に努めつつ、職員の職務経験の付与について、男女で偏りのないよう配慮するものとする。 (4)管理職員及び人事に関わる職員の意識啓発を行う。	(1)女性職員の採用・登用の拡大を図るため、超過勤務の縮減策を含め、仕事の進め方の見直し及び意識の改革を推進する。 (2)管理職員を始め、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)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)育休取得職員の代替要員の確保に努めるなど、職業生活と家庭生活の両立に向けた支援策の整備に努める。 (5)職員に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よう努める。	(1) 大臣官房人事課長を、指針 6 (2)にいう当省の「女性職員の採用・登用拡大担当者」とする。 (2) 省内各組織(法務(本省大臣官房訟務部門、民事局及び人権擁護局並びに法務局)、検察(本省刑事局及び検察庁)、矯正(本省矯正局及び矯正官署)、保護(本省保護局及び更生保護官署)及び入管(本省入国管理局及び地方入国管理局総務課長を指名し、これらの者及び大臣官房人事課長を構成員とする「女性職員の採用・登用拡大推進会議」(以下「推進会議」という。)を設置する。 (3) 少なくとも年 1 回、計画の内容及び進捗状況の把握・分析及び評価を行うため、推進会議を開催する。 (4) 本計画は、当省における女性職員の採用・登用の拡大の進捗状況等を踏まえ、必要な見直しを行うものとする。

○ 外務省

採用の拡大	登用の拡大	勤務環境等の整備等	推進体制等
○ 目標 外務専門職試験及び 種試験については、平成 13 年度入省者及び平成 14 年度採用内定者とも、それぞれの試験に対応する 種試験及び 種試験合格者に占める女性の割合を上回っており、引き続き府省全体の割合を上回るよう努めることとする。ただし、 種試験については、平成 14 年度採用内定者に占める女性の割合が同試験合格者に占める女性の割合を若干下回っていること、 種試験により採用された職員全体に占める女性の割合が府省全体の割合を下回っていることもあり、平成 14 年試験以降 種職員の採用に当たっては、少なくとも 種試験合格者に占める女性の割合に配慮し、採用者に占める女性の割合を高めるよう努める。 ○ 具体的取組 (1)大学等において様々な業務説明会を実施しており、より多くの女性に当省の仕事に関心を持ってもらえるよう、このような説明会に女性職員を積極的に派遣することとする。 (2)広報や募集のためのパンフレットを作成する際には、積極的に女性職員を取り上げることとする。	○ 目標 当省の俸給表別級別の女性職員の在職状況は、府省全体と比較して特に問題があるとは思われないが、今後とも上位級への登用にあたっては、昇格候補者に占める女性の割合にも留意することとする。 ○ 具体的取組 当省独自で行っている在外語学研修等各種研修については、これまでも性別に関係なく研修の機会を与えてきたが、今後とも引き続き男女平等に機会が与えられるよう配慮する。また、人事院主催の行政研修等に女性職員を積極的に参加させるよう努力する。	○ 男女共同参画推進会議等 国際社会協力部の所掌事務を担当する副大臣を本部長とする男女共同参画推進会議を設立し、女性職員の採用・登用の促進等について審議する。また、同推進会議の意向を踏まえ丸谷大臣政務官主催の「女性の声を反映させる会」を開催し、女性職員がより勤務しやすい環境の整備について女性職員の意見を聴取し、出された意見については、丸谷政務官より同推進会議に報告・提案の上、審議を行う。 ○ 勤務環境の整備 職員を対象とする各種研修等において、男女共同参画の実現に向けての意識啓発の実施に努める。	○ 担当者 人事課長を「女性職員の採用・登用拡大担当者」とし、計画の実行に際しては、本省各課(室)及び各在外公館等と協力しつつ積極的な取組を推進する。 ○ 省内推進体制 年 1 回、計画の内容及び進捗状況に関する点検・評価を行う。

○ 財務省

採用の拡大	登用の拡大	勤務環境等の整備等	推進体制等
○ 目標 府省全体の女性職員の割合及び採用試験の合格者に占める女性の割合にも留意しつつ、意欲ある有為な女性の採用の拡大に努めるものとする。特に 種に関しては、女性の採用に努めるものとする。 ○ 具体的取組 (1)採用時の配置について、男女の別により偏りがないように配慮する。 (2)大学等で行う業務説明会に女性職員を積極的に派遣するなど、女性を対象とした募集活動を強化する。 (3)採用募集パンフレット等に女性職員を積極的に取り上げ、女性応募者の一層の拡大に努める。 (4)男女共同参画の実現に向けて、採用面接官の意識向上を図る。	○ 目標 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、男女で偏りがないように配慮するものとし、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。 ○ 具体的取組 (1)意欲と能力のある女性職員の職域拡大に努める。 (2)登用に資することを目的とした研修や女性職員の参加割合が少ない研修等へ女性職員を積極的に参加させるよう努める。 (3)男女共同参画に係るカリキュラムが盛り込まれている研修へ職員を積極的に参加させるよう努める。 (4)女性の登用の拡大に向けて、管理・監督に当たる職員の意識の向上を図る。	(1)省内の各種会議等を通じて超過勤務の縮減策の検討を行うほか、超過勤務縮減に対する管理職員への指導及び職員全体の意識改革に努める。 (2)育児休業取得職員の代替要員の確保に努めるなど、育児休業等が取得しやすい環境の整備に努める。	○ 担当者 大臣官房秘書課長を「女性職員の採用・登用拡大担当者」とし、計画の実行に際しては、各局、各課と協力しつつ積極的な取組を推進する。 ○ 省内推進体制 (1)各局総務課長及び各局人事担当補佐等と緊密な連携の下、計画の実行を積極的に推進する。 (2)年 1 回、計画の内容及び進捗状況に関する点検・評価を行う。

○ 文部科学省

採用の拡大	登用の拡大	勤務環境等の整備等	推進体制等
○ 目標 平成 17 年度に向けて採用者に占める女性の割合が増加するよう努める。(平成 13 年度と比較して採用者に占める女性の割合を 2 割程度以上増加させることを目標とする。) 各部局等の長は、できるだけ多くの意欲と能力のある女性の採用に努めるものとし、採用者に占める女性の割合が当該採用年度の国家公務員試験における女性合格者の割合を上回るように努めるものとする。 ○ 具体的取組 (1)募集、採用等 職員採用パンフレット等に女性職員のメッセージ等を多く取り上げ、女性の入省希望者の拡大に努める。 大学等で行う業務説明会に女性職員を積極的に派遣するなど、女性を対象とした募集活動を強化する。 また、採用に関わる職員に対して、本計画の趣旨を十分理解させる。 (2)職員採用時の配置 女性職員の採用時の配置については、本人の適正等を考慮し、男女の偏りが生じないよう配慮する。	○ 目標 各部局等の長は、職員の意欲と能力の把握に努めつつ、職務経験の付与や職員が能力を向上させるための機会の確保について、男女で偏りが生じないよう配慮することにより、女性職員の積極的な登用に努めるものとする。 また、今後、昇任・昇格前の在職者に占める女性職員の割合に留意し、昇任・昇格者に占める女性の割合を増加させるように努める。(平成 17 年度に向けて全体として、平成 13 年度と比較して昇任・昇格者に占める女性の割合を 2 割程度以上増加させることを目標とする。) ○ 具体的取組 (1)配置 従来は女性の配置の少なかったポスト等に、意欲と能力のある女性職員を積極的に配置することにより、男性職員と同等の職務経験が積めるよう配慮する。 (2)研修 職員の希望と適性を考慮しつつ、女性職員の意識・意欲の啓発・増進、又は業務に必要な能力向上のための研修等に、女性職員を積極的・計画的に参加させるよう努める。その際、研修参加者の決定にあたっては、対象となる職員に占める女性職員の割合に十分留意するとともに、女性職員が研修に参加しやすくなるよう配慮する。	○ 超過勤務の縮減 各部局等の長は、「超過勤務の縮減及び年次休暇の計画的使用の促進について」(平成 13 年 4 月 23 日 13 国文科人第 83 号大臣官房長通知)に基づき、引き続き超過勤務の縮減に努める。 ○ 環境の整備 各部局等の長は、女性及び男性職員の希望等を把握しつつ、育児休業取得職員の代替要員の確保に努める等、職場と家庭の両立支援のための制度を利用しやすくするよう努めるとともに、円滑な復職が可能となるよう、育児休業の取得期間中の職員に対して、必要に応じて所属部局の業務についての情報提供を行うとともに、事務分担の見直しを行う等、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。また、職員に官署を異にする異動を命ずる場合において、それにより子供の養育又は家族の介護を行うことが困難となることのないよう、その状況に配慮するものとする。 ○ 意識啓発 各部局等の長は、男女共同参画の実現に向けて意識啓発を推進するための研修等の実施に努めるとともに、人事院などが実施する研修等への職員の参加機会を十分確保するよう努める。また、管下の管理職員をはじめとする全職員に対し、各種の機会を捉えて積極的に男女共同参画の実現に向けての意識啓発に係る周知等を行う。	○ 推進担当者 計画の着実な推進を図るため、大臣官房人事課長を「女性職員の採用・登用推進担当者」とし、計画の実行に際しては、各部局等と協力しつつ積極的な取組を推進する。 また、本省内部部局及び文化庁にあっては各局筆頭課長等を、また、国立学校、大学共同利用機関、大学評価・学位授与機構、国立学校財務センター、施設等機関、特別の機関及び地方支分部局においては、人事担当課長等をそれぞれ「推進担当者」とする。 ○ 省内推進体制 年 1 回、本計画の内容及び進捗状況に関する点検・評価を行うため、省内において、各局筆頭課長等から構成される推進会議を開催する。 ○ その他 本計画は、その推進の状況等を踏まえ、必要な見直しを行うものとする。

○厚生労働省

採用の拡大	登用の拡大	勤務環境等の整備等	推進体制等
○目標 各部局の長は、採用予定者の試験区分における当該採用年度の女性合格者の割合を目安に、できるだけ多くの有能かつ意欲ある女性の採用確保に努めるものとし、採用者に占める女性の割合が女性合格者の割合に達していない場合は、到達するよう努めるものとする。 ○具体的取組 (1)募集、採用等 職員採用募集パンフレット等に先輩女性職員のメッセージやその活躍状況を多く取り上げるなどを通じ、女性応募者の一層の拡大に努める。また、採用に関わる職員に対して、事前に本計画の趣旨を十分理解させる。 (2)職員採用時の配属 女性職員の採用時の配属については、従来、女性の配属が少なかったポスト等に積極的に配属するよう努めるなど、男女に偏りがないうち配属する。	○目標 各部局の長は、意欲と能力の把握に努めつつ、職員への職務経験の付与、能力開発の機会について、男女に偏りが生じないよう配属することにより、意欲と能力のある女性職員の積極的な登用に努めるものとする。 ○具体的取組 (1)キャリア形成 従来は女性の配属が少なかったポスト等について、女性職員を積極的に配属(転勤等を含む)すること等により、男性職員と同等のキャリア形成がなされるよう努める。 (2)人材の育成 厚生労働省、人事院及び他府省が実施する、女性職員の意識・意欲の啓発・増進、又は業務に必要な能力の開発・向上に資する研修等に、意欲と能力のある女性職員を積極的に参加させるよう努める。 なお、その際、女性職員が研修に参加しやすいよう、研修期間中の業務分担等に配慮するとともに、研修参加者の決定にあたっては、対象となる職員に占める女性職員の割合に十分留意する。	○超過勤務の縮減 各部局の長は、「超過勤務縮減対策要綱」(平成13年9月7日人発第1156号大臣官房人事課長通知)に基づき超過勤務の縮減に努める。 ○仕事と家庭の両立がしやすい環境の整備 各部局の長は、職員が職業生活と家庭生活との両立のための支援制度を利用しやすい勤務環境等を整えるため、育児休業取得職員の代替要員の確保や介護休暇を取得しやすい環境の整備などに努めるとともに、育児休業や介護休暇の取得期間中の職員に対して円滑な復職等が可能となるよう、必要に応じて所属部局の業務についての情報提供を行う。また、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。 ○その他 各部局の長は、人事院が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ための研修等への職員の参加機会を十分確保するよう努めるとともに、管下の管理職員をはじめとする全職員に対し、各種の機会を捉えて男女共同参画の実現に向けての意識啓発にかかる周知等を行う。	○推進体制の整備 (1)推進責任者 計画の着実な推進を図るため、大臣官房人事課長を「厚生労働省女性職員の採用・登用推進責任者」(以下「推進責任者」という。)とし、人事院との情報交換及び関係府省との緊密な連携等を図ることとする。 (2)推進会議 省内における計画の推進状況の把握等のための情報交換の場として、推進責任者が指名する職員をもって構成する「厚生労働省女性職員採用・登用推進会議」(以下「推進会議」という。)を置く。 (3)推進担当者 各部局の長は、所管の組織に女性職員採用・登用推進担当者を置き、推進責任者と連携を図りつつ、計画に掲げる目標の達成に向け積極的に取り組むこととする。 ○推進状況の把握及び分析・評価等 推進責任者は、年1回以上推進会議を開催し、計画及びその推進状況(各部局等における推進の状況を含む。)の把握等を行うとともに、推進会議で把握した状況を踏まえ、各部局の長に対して計画の一層の推進を図るための必要な指導及び要請を行うことができるものとする。 ○その他 計画は、その推進の状況等を踏まえ、必要な見直しを行うものとする。

○農林水産省

採用の拡大	登用の拡大	勤務環境等の整備等	推進体制等
○目標 種採用者に占める女性の割合については、引き続き人事院の採用試験の最終合格者に占める女性の割合を上回るよう努める。 種・種採用者に占める女性の割合については、人事院の採用試験の最終合格者に占める女性の割合に留意しながら、2001 年度から 2005 年度までの採用者に占める女性の割合が過去 5 年の採用者に占める女性の割合を上回るように女性職員の採用の拡大に努める。 ○具体的取組 (1)配置 今まで女性の新規採用者のほとんど無かったポストに配置するなど男女に偏りがないよう努める。 女性の新規採用者が組織・職種により偏らないように努めるとともに、女性の割合が増えない組織・職種については、女性の新規採用者を採用できない理由を明確にし、採用するポストを見直すなどの改善を図り、女性の採用の拡大に努める。 (2)その他 大学等で行う業務説明会への女性職員の派遣、女子大における業務説明会の開催等、女性を対象とした特別な採用募集活動を行う。 採用案内パンフレット等において女性職員の体験談等を積極的に取り上げる。	○目標 本省及び出先機関全体の各役職別の女性の占める割合を増加させるよう、2005 年度に向けて女性職員の登用の拡大に努めるものとする。 ○具体的取組 (1)研修 自省庁実施研修をはじめ、人事院等他機関の実施する女性職員の意識・意欲の啓発・増進又は能力向上のための研修への参加機会の確保に努め、意欲ある女性職員の参加を推進する。 (2)配置 これまで女性職員が配置されたことのない管理職ポストに女性職員を登用するよう努める。 種・種採用職員にいて、これまで女性職員の配置がなされなかったポストへ女性職員を配置するよう努める。 (3)その他 中長期的な視点に立って、女性職員の資質向上を図りつつ、登用の拡大のための環境づくりに努める。 職員の意欲と能力の把握に努めつつ、意欲と能力のある女性職員については、「種・種等採用職員に係る育成計画の基本方針」により、多様な職務経験を付与するなど、女性職員の登用拡大に努める。	(1)女性職員の採用・登用の拡大を図るため、超過勤務の縮減策を含め、仕事の進め方の見直し及び意識の改革のより積極的な取組を行う。 (2)管理職員を対象とする研修等において、男女共同参画の実現に向けての意識啓発に努める。 (3)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。 (4)育児休業取得職員の代替要員の確保に努めるなど、両立支援のための制度を利用しやすい環境の整備に努める。 (5)人事異動にあたっては、仕事と家庭の両立が可能な環境の整備に努める。	○推進体制の整備 (1)担当者 大臣官房秘書課長を「女性職員の採用・登用拡大担当者」とし、計画の実行に際しては、各局庁等と協力しつつ、積極的な取組を推進する。 (2)推進体制 省内推進担当者(大臣官房秘書課長、大臣官房統計情報部統計調整課長、総合食料局総務課長等)を定め、農林水産省女性職員採用・登用拡大推進委員会を設置し、以下の事務を行う。 ・本計画の実施を推進する。 ・毎年 5 月に、本計画の内容及び進捗状況に関する点検・評価を行う。 省内推進副担当者(大臣官房秘書課人事調査官、大臣官房秘書課課長補佐等)を定め、農林水産省女性職員採用・登用拡大推進委員会の事務を補佐する。

○経済産業省

採用の拡大	登用の拡大	勤務環境等の整備等	推進体制等
○目標 女性職員の採用の拡大を図るため、多くの意欲ある有為な女子学生の経済産業省に対する関心を高めることとし、このため、これらの女子学生に対する説明会等の機会を平成１７年度までの４年間に於いて大幅に拡充する。なお、今後の当省の職員の採用に当たっては、最近５年間の当省における女性職員の採用比率が全体として高まってきていることから、これらの期間の採用における女性比率に留意しつつ、引き続き女性職員の採用に努めていくものとする。 ○具体的取組 (1)募集パンフレット等で女性職員の経験、チャレンジ等を積極的に取り上げる。 (2)当省主催の説明会の回数を全体的に増加させるとともに、特に女性職員による説明の機会を積極的に設ける。 (3)人事院主催の女子学生のための説明会等へ当省女性職員を積極的に派遣する。	○目標 「男女共同参画基本計画」及び「女性国家公務員の採用・登用拡大に関する指針」の趣旨を踏まえ、女性職員の登用の拡大に努めることとし、このため、職域の拡大や女性職員の意識・意欲の啓発・増進及び能力向上のための研修への参加機会の確保に努める。 ○具体的取組 (1)登用に向けた配置の推進 意欲と能力のある女性についてはより困難なポストに登用し、適切な処遇を確保するように努める。 職員の配置については、男女区別なくそれぞれの適性などを見ながら配置することを基本とし、男女で偏りのないよう人事配置となるように配慮する。 (2)職域の拡大 入省後５、６年目までに最初に配属された局や庁以外への異動を経験させるなど、職域拡大が図れるような人事管理に努める。 専門性の修得を前提として行う調査業務、法令手続きの執行業務等、家庭生活との両立が相対的に容易な職務の拡大に努めるとともに、専門性の修得のために所要の研修の機会確保に努める。 他省庁、特殊法人、地方自治体などへの出向の拡大に努める。 補助的・定型的業務には長期間継続して配置しないように努める。 秘書業務には長期間継続して配置しないように努める。 (3)研修への参加機会の拡大 人事院主催の登用研修に毎年女性職員を参加させるように努める。 経済産業省が実施する業務研修、能力開発研修に女性職員を積極的に参加させるように努める。 人事院主催の女性職員の意識・意欲の啓発・増進又は能力向上のための研修に毎年女性を参加させるように努める。	○目標 女性職員の採用・登用の拡大を図るため、勤務環境の整備を積極的に進める。 ○具体的取組 (1)女性職員の採用・登用の拡大を図るため、勤務環境の整備等の一環として、育児休業や介護休暇取得職員の代替要員の確保に努めるなど、職場と家庭の両立支援のための制度をより利用しやくなるよう環境の整備に努める。 (2)母性保護の観点から、産前・産後休暇、生理休暇などを取得しやすくするため、代替要員の確保、事務分担の見直し、休暇中のサポート体制の確保など勤務環境の整備に努める。 (3)女性職員の採用・登用の拡大を図るため、超過勤務改善対策を着実に進めるなど働きやすい勤務環境の整備に努める。 (4)セクシュアル・ハラスメントを防止・排除し、良好な職場環境を確保するため、研修を含めた意識啓発等に努める。 (5)職員を対象に、男女共同参画の推進に向けた研修を実施すること等により、意識の啓発に努める。 (6)人事院が主催する男女共同参画の実現に向けての意識の啓発を推進する研修等へ毎年職員を参加させるように努める。	(1)大臣官房秘書課長、大臣官房参事官（労務担当）各経済産業局総務課長、各鉱山保安監督部（那覇鉱山保安監督事務所を含む。）管理課長及び各支部指導課長並びに特許庁秘書課長を女性職員の採用・登用拡大担当者とし、本計画の的確かつ円滑な推進に努める。 (2)大臣官房秘書課は、各人事担当部局と密接な連携の下、年１回、計画の内容及び進捗状況に関する点検・評価を行う。

○国土交通省

採用の拡大	登用の拡大	勤務環境等の整備等	推進体制等
○目標 女性職員の採用については、国家公務員採用試験の合格者に占める女性の割合に留意し、今後、新規採用者に占める女性の割合を向上させることを目指して、各年度において積極的かつ計画的に採用の拡大に努めることとする。 ○具体的取組 (1)採用活動 女性の採用希望者の拡大に向けて、大学等で実施する業務説明会に女性職員を積極的に派遣するなど、女性を対象とした募集活動の強化を図る。 面接官等の採用担当者に対する男女共同参画実現の意識啓発を行うとともに、採用関係業務への女性職員の積極的な活用に努める。 (2)新規採用時の配属 新規採用時の配属は、男女において偏りがないよう行うこととする。	○目標 女性職員の登用については、昇任・昇格前の在職者に占める女性職員の割合に留意しつつ、今後、管理職等への登用の拡大等により役職者に占める女性の割合を向上させることを目指して、各年度において積極的かつ計画的に登用の拡大に努めることとする。 ○具体的取組 (1)研修 業務研修等へ意欲と能力のある女性職員が積極的に参加できるようにする。 女性職員の意識・意欲の啓発・増進及び能力向上のための研修の実施及び人事院の実施する研修への参加機会の確保に努める。 育児中の女性職員など研修参加が困難な職員については、ＯＪＴの充実や通勤型研修の実施等を必要に応じて行うことにより、意識・意欲の増進、能力向上のための機会の確保に努める。 (2)任用 女性職員の計画的な登用を進めるため、男女の偏りなく多様な職務経験を付与させるよう、効果的な配置に努める。具体的には、女性配置ポストが固定的にならないよう抜本的に見直すこととし、特に係員時代には異なる分野の職務を複数経験させることを原則とする。 女性職員が、仕事と家庭の両立を図りながら職務経験を重ねられるよう、職員のライフサイクルに対応した登用ルート（スタッフポストの活用等）の多様化及びそれを活用した効果的な配置に努める。	○職場の意識啓発 管理職員をはじめ全職員を対象として男女共同参画の実現に向けての意識啓発の推進に努める。また、そのための研修等の実施に努める。 ○職場と家庭の両立支援 臨時的任用、任期付採用なども活用しつつ、育児休業職員の代替要員の確保に努め育児休業制度等を活用しやすい環境の整備を推進する。 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。 ○職場環境等の整備 男女ともに働きやすい職場環境となるよう、必要に応じて更衣室、トイレ等の整備に努める。 勤務務時間管理の徹底等により超過勤務の縮減に努める。	○担当者 大臣官房人事課長を「女性職員の採用・登用拡大担当者」とし、関係部局及び各機関と連携しつつ、計画の積極的な推進を図ることとする。 また、関係部局及び各機関においては、それぞれ必要に応じて人事担当課長等を女性職員の採用・登用拡大に関する「推進担当者」とし、計画の趣旨を踏まえて、その積極的な推進に努めることとする。 ○省内推進体制 省内に「女性職員の採用・登用拡大計画」の推進を図るための体制を整備し年１回程度計画の進捗状況に関する点検・評価を行うこととする。

○環境省

採用の拡大	登用の拡大	勤務環境等の整備等	推進体制等
○目標 2002 年度以降 2005 年度までの採用者全体に占める女性の割合が全体として 3 0 % となることを目標に、各年度の採用者に占める女性の割合について、種、種、種のそれぞれに関して、3 0 % となることを目安とした採用に努める。 ○具体的取組 (1)募集・採用 大学等で行う採用に関する業務説明会に女性職員を派遣する、省の案内パンフレット、ホームページ等において、女性職員の活躍例を積極的に取り上げるなどして、女性が応募しやすい募集活動を強化する。 女性職員の採用促進について、面接官の意識啓発を行う。選考採用及び任期付職員法等による採用の場合においても、女性の積極的採用に努める。 (2)配置 従来は女性の新規採用者の配置が比較的少なかった局・部・課に積極的に配置するよう努めることにより、キャリアの開始時点で男女間の偏りが生じないよう図る。	○目標 昇任・昇格前の在職者に占める女性職員の割合に留意しつつ、昇任・昇格者に占める女性の割合を年々増加させるように努める。特に 2005 年度までに、行(一) 9 級以上(本省課長・準課長級)に女性を登用すること、また、行(一) 8 級(本省課長補佐)に、種・種の女性を登用することを目標に、登用の拡大に努める。 ○具体的取組 (1)人材育成 今後とも、在外研究を含め環境省及び人事院等が実施する各種研修に女性職員を積極的に参加させるよう努める。女性職員の要望を踏まえつつ、女性職員の意識・意欲の啓発・増進及び自主的な判断能力・行動力の向上のための独自の研修や実務中の訓練を実施する。 他省庁等から人材交流として受け入れる職員(特に管理職員)については、環境省採用の女性職員の模範となり、目標となることが期待できる優れた女性職員の受入れに努める。 (2)配置 従来は女性職員が就くことの多かった補助的・定型的業務(庶務等)については、適性や希望を勘案しつつ、長期間連続して経験させないように努める。 種・種採用女性職員の異動に当たっては、種・種採用男性職員と同様に、本省内各局・部・課の業務について幅広い経験が得られるよう配慮する。 種・種採用職員について、これまで女性職員の配置が少なかった自然保護事務所等の地方事務所に対しても、適性や希望を勘案しつつ女性職員を配置するよう努める。なお、官署を異にする異動を命ずる場合において、それにより子の養育又は家族の介護を行うことが困難となる職員がいるときは、その状況に配慮するものとする。 種採用職員のみならず、種・種採用職員についても、採用後 1 0 年以内に、登用に結びつくような職務経験を付与するため、他省庁出向などの機会を与えるよう努める。	(1) 総括課長会議等において、超過勤務の縮減策を含め、仕事の進め方の見直し及び意識の改革のための一層の積極的な取組を行う。 (2) 女性が働きやすい勤務環境は男性職員にとっても働きやすい環境であることに鑑み、男性管理職員を対象に、男女共同参画の実現に向けての意識啓発を実施する。 (3) セクシュアル・ハラスメントの防止を図るための研修について、人事院等によるものへの参加を図るほか、環境省においても、その実施に努める。 (4) 育児休業取得職員の代替要員の確保や介護休暇を取得しやすい環境の整備などに努め、もって男性・女性を問わずこれらの休暇の取得を促進するとともに、育児休業や介護休暇の取得期間中の職員に対して円滑な復職等が可能となるよう、必要に応じて、環境行政の進展状況、所属部署の業務の現状についての情報提供を行う。 (5) 育児休業後の復帰者については、肉体及び精神に過重な負担のかからないポストに就くことができるよう努める。 (6) 始業時のお茶出しなど、従来はややもすれば女性職員に期待されることが多かった慣行、その他の男女役割固定化につながる慣行は廃止する。 (7) 水屋、執務机など、庁舎内の施設、設備・備品の配置や形状であって、男女共同参画の実現の支障となるものについては積極的に見直し、その改善を図る。 (8) セクシュアル・ハラスメント相談、健康相談などにより、個別に問題を抱える女性職員の悩みの軽減、解決を支援する。 (9) 以上のほか、女性職員その他の職員の意見・要望を随時聴取し、男女共同参画の実現に資する取組については、可能なものを逐次追加し、実施していく体制を設ける。	○担当者 大臣官房秘書課長を拡大計画の実施を担当する者(以下「拡大計画担当者」という。)とし、拡大計画の実施に関して各部署と協力しつつ、積極的な取組を推進する。また、必要に応じて、取組の追加を行う。 ○計画の見直し (1)省内に、拡大計画担当者を議長とし、官房各課長、各局部署総括課長、環境研修センター所長で構成する「環境省女性職員の採用・登用拡大計画推進会議」を設置し、拡大計画の実施状況に関する点検・評価及び追加すべき取組の立案を行う。 (2)点検・評価は年 1 回行うこととし、点検・評価の結果を公表するとともに、環境省男女共同参画推進会議本部(副大臣が本部長)に報告して、同本部による所要の指導、助言を受ける。 ○その他 なお、環境省において執務する事務補佐員等の非常勤職員に関しても、男女共同参画の趣旨に則って、雇用し、処遇し、また、その執務環境の整備に努める。また、環境省所管法人に対しても、男女共同参画社会に向けた計画的取組について周知を図る。