資料Ⅱ－３

公務員制度改革大綱（抜粋）

平成 13 年 12 月 25 日
閣　議　決　定

（４）女性の採用・登用の拡大

①基本的考え方

「男女共同参画基本計画」(平成１２年１２月１２日閣議決定)においても示されているとおり、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。

性別に基づく固定的役割分担意識等により、女性に意欲と能力があってもそれを十分に活用できていない状況を積極的に改善していくことは、新たな発想や価値観を行政に組み込み、経済社会の課題に迅速かつ柔軟に対応し、バランスのとれた質の高い行政の実現を図っていく上でも不可欠である。

このため、各府省は女性の積極的な採用に努めるとともに、女性が進んで公務員を職業として選択し、意欲を持って働くことができるよう、能力等級制度の導入や人材育成を図る仕組みの整備、公募制の活用などにより、意欲と能力のある女性の登用を積極的に推進する。

また、各府省においては、男女ともに仕事と家庭・地域生活を両立できるような勤務環境の改善に努める。

②具体的措置

ア　採用・登用の拡大への取組

男女共同参画社会を実現するためには、国が率先垂範して、政策・方針決定過程への女性の参画を拡大していく必要があることから、公務部門における女性の採用・登用の拡大に積極的に取り組む。このため、各府省は、「男女共同参画基本計画 」及び「女性国家公務員の採用・登用等の促進について 」(平成１３年６月 5 日男女共同参画推進本部決定）を踏まえ、男女共同参画社会基本法（ 平成１１年法律第７８号）の趣旨にのっとった総合的かつ計画的な取組を推進する。

具体的には、各府省は、女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」(平成１３年５月人事院策定）を踏まえて策定した「女性職員の採用・登用拡大計画」における目標、目標達成に向けての具体的取組等について、自らその点検・評価に努めつつ、計画の着実な推進を図る。また、これらの計画の内容や推進状況について、男女共同参画会議においても必要な監視を行う。

さらに、各府省は職員の配置、職務経験の付与について、男女で偏りがないよう配慮し、女性の登用に結び付くような計画的な育成に努める。また、職場における固定的な役割分担などを取り除くための不断の努力を行うとともに、女性の能力向上のための研修等の実施や管理職員を始めとする全職員を対象とした男女共同参画の実現に向けての意識啓発に努める。

イ　勤務環境の改善

男女ともに仕事と家庭・地域生活を両立できるように勤務環境を改善する。

このため、各府省は、両立を困難にしている原因の一つである超過勤務について、その縮減に向けた取組を推進する。特に、育児・介護を行う職員に対しては十分な配慮を行う。

また、各府省は、育児休業、介護休暇等の両立支援のための制度について、男性の取得実績が少ないことにかんがみ、男女ともに制度を活用しやすいよう意識改革を行うなどの勤務環境の整備に努める。

さらに、子供の看護のための休暇の創設についても検討する。