

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）

## 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）

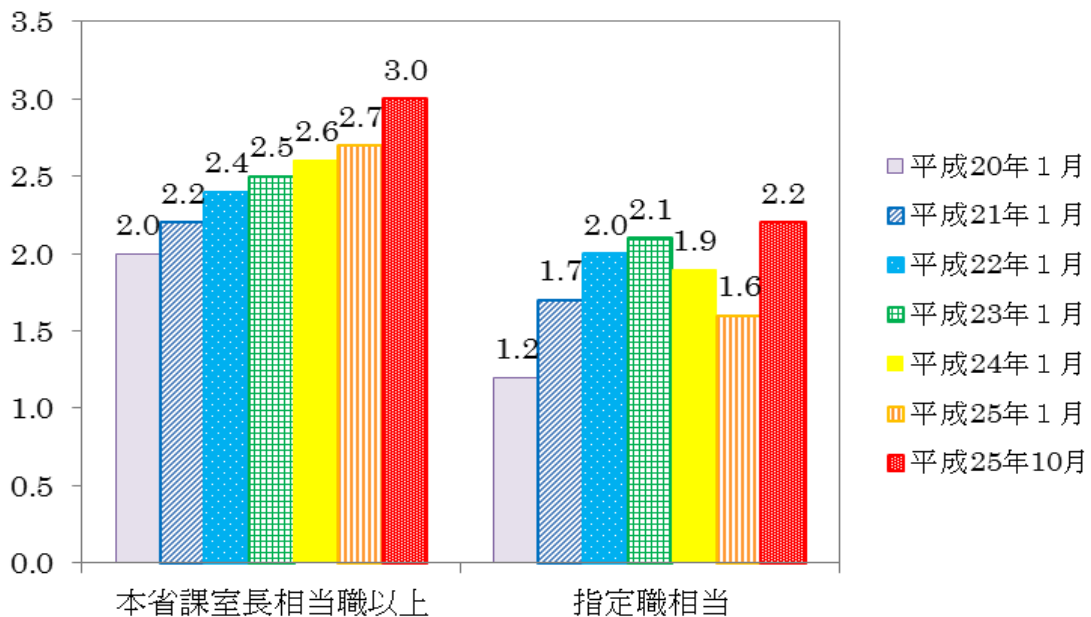
### ○ 女性国家公務員の登用状況（平成25年10月現在）【資料1、2】

- ・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

【資料1】

(平成25年10月現在の本省課室長相当職以上)

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

&lt;成果目標&gt;

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
<b>ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大</b> <b>①女性国家公務員の採用・登用の促進</b> ・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

<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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。</li> </ul>	全府省
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	全府省、 【人事院】
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	全府省
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	総務省
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	全府省、 【人事院】
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	全府省、 【人事院】
<p><b>②研修の機会の充実及び女性のロールモデルの発掘等</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	全府省、 【人事院】
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	全府省、 【人事院】
<p><b>③仕事と生活の調和の推進</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	全府省
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	全府省
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	全府省
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	全府省
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	全府省
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	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、男女で偏りがない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、男女で偏りがない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で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

- ・「隗より始めよ」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。