**図１－９　各府省計画の概要**

1　採用の拡大

⑴　目標の設定

【指針のポイント】

各府省は、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

【具体的な目標設定の例】

・地方支分部局を含む省内各組織単位で、採用者総数に占める女性割合の目標を設定
・各採用試験からの採用者に占める女性割合が、当該各採用試験合格者に占める女性割合以上となるよう努める
・全ての採用試験からの採用目標のほか、Ⅰ種試験（事務系）、Ⅱ種試験（行政）等の採用試験ごとに目標を設定（このうち、Ⅱ種試験については、本省内部部局及び地方支分部局ごとに目標を設定）

⑵　具体的取組

ア　指針に掲げられている取組

【指針のポイント（括弧内は、計画において当該取組を掲げている府省の数）】

・多様で実効性のある募集、啓発活動の積極的な推進㉕
・採用時の配置について、男女で偏りがないよう配慮⑳
・選考採用における女性の積極的な採用⑭

イ　ア以外に各府省の計画で掲げられている取組

・採用パンフレットにおいて、広く「仕事と家庭の両立」にスポットを当てた企画を展開
・大学や高校の就職担当部署に対して、女子学生の公務員試験受験のＰＲを依頼

2　登用の拡大

⑴　目標の設定

【指針のポイント】

各府省は、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行う

【具体的な目標設定の例】

・本省課室長（行㈠７級）相当職以上及び地方機関課長・本省課長補佐（行㈠５級）相当職以上のそれぞれについて、地方支分部局を含む省内各組織ごとに、女性の在職割合目標を設定
・省全体における職務段階別の登用目標を設定しつつ、管区機関における女性職員の割合を引き続き増加させていくよう努める
・職務段階ごとに、省全体の目標を設定するほか、特に地方機関課長・本省課長補佐相当職以上については、本省内部部局及び地方支分部局ごと、かつⅠ種試験相当及びⅡ種試験相当ごとに分けて、目標を設定

⑵　具体的取組

ア　指針に掲げられている取組

【指針のポイント（括弧内は、計画において当該取組を掲げている府省の数）】

・登用に資する研修への女性職員の参加機会の確保㉖
・女性職員に助言、指導するメンターの導入など㉓
・転勤自体の必要性の見直し・キャリアパスの多様化等について検討⑲
・人事評価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⑰
・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う⑹
・従来の登用基準や運用について、改めて登用を阻害する要因の見直しについて検討⑴

イ　ア以外に各府省の計画で掲げられている取組

・Ⅱ種・Ⅲ種採用職員について、女性職員の配置が少ない地方支分部局に対して、勤務環境及び本人の適性、希望を勘案しつつ女性職員の配置に努める
・登用条件となっている研修への受講者に占める女性割合について、各組織単位別に目標値を設定
・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
・育児等により時間制約のある女性職員を含め全ての職員がこれまで以上の能力を発揮して活躍できるよう、管理職向けの研修の充実等により管理職のマネージメント力の向上を図る

3　勤務環境の整備等

○　具体的取組

⑴　指針に掲げられている取組

【指針のポイント（括弧内は、計画において当該取組を掲げている府省の数）】

・仕事と生活の調和のため、育児休業等の両立支援制度について広く活用促進に努める㉖
・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㉔
・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⑳
・育児休業中の職員の円滑な職場復帰に資するため情報提供等を行う⑱
・官署を異にする異動を命ずる場合に、それにより子の養育・家族の介護を行うことが困難となる職員の状況に配慮する⑭

⑵　⑴以外に各府省の計画で掲げられている取組

・職員から子供を持つこととなった旨の報告を受けた課室長は、必ず冊子（「コンパクト勤務時間・休暇等」や「仕事と子育ての両立のためのサポートハンドブック」）を配付
・男性職員の育児休業等の取得を促進し、平成26年度までに男性職員の育児休業取得率を10％程度とすることを目指す
・テレワークの本省への導入を検討、本格実施に向けた準備の推進
・本省診療所に臨床心理士等を配置し、女性職員が心身のカウンセリングを受けやすい体制の充実を図る

⑶　各府省への支援等

人事院では、各府省と連携して募集・啓発活動に取り組むとともに、女性職員研修やメンター導入のための研修の実施、意識啓発や女性職員が働きやすい勤務環境の整備を行っている。

各府省の計画策定に当たっては、人事院は各府省からの相談に対応するとともに、策定作業に時間を要する府省が多い中、各種機会を通じて、各府省に対して計画の早期策定を働きかけた。また、平成24年２月20日には、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」を開催し、各府省の計画の内容や具体的な取組例について意見交換を行った。

人事院としては、今後とも、女性職員の採用・登用の拡大に向けた各府省の具体的な取組を支援していくこととしている。

5　Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員の幹部職員への登用

意欲と能力のある優秀なⅡ種・Ⅲ種等採用職員の幹部職員への登用を着実に推進するため、各府省においては、「Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員の幹部職員への登用の推進に関する指針」（平成11年事務総長通知）に基づき、「計画的育成者」の選抜、育成に努めており、従前Ⅰ種採用職員が就いていたポストへの任用や出向ポストの拡大など、各府省それぞれの実情に応じた取組がなされている。また、人事院においては、「計画的育成者」の登用に資することを目的として、行政研修（特別課程）を係員級（２回）、係長級（３回）及び課長補佐級（２回）に分けて実施しており、平成23年度においては、係員級では22府省から87人、係長級では23府省から121人、課長補佐級では24府省から69人の参加があった。