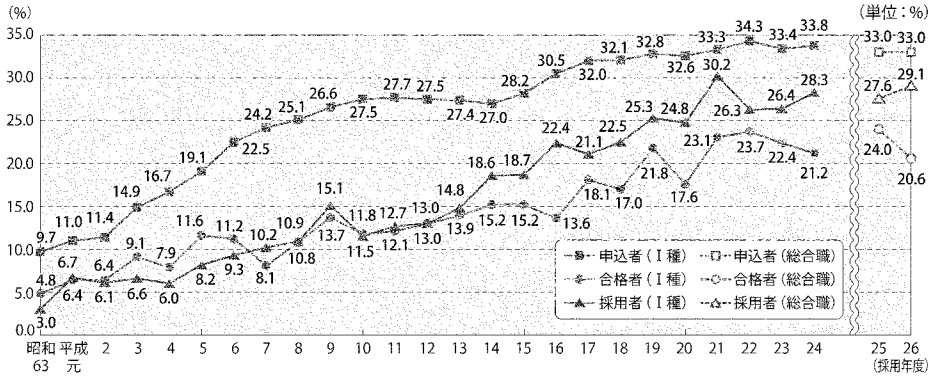
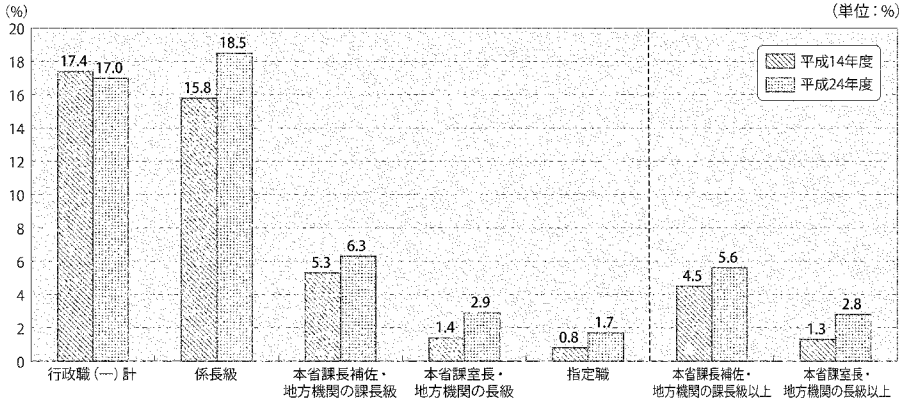
図１－６　Ⅰ種試験・総合職試験（事務系区分）の申込者、合格者、採用者に占める女性の割合の推移



（注）１　申込者、合格者は、前年度に実施された試験に基づく割合。
２　採用者は、当該年度採用者数（旧年度合格者等を含む）の割合であり、平成25年度以降は防衛省への採用も含む。
３　平成25年度採用は平成25年4月1日現在の採用者に占める割合であり、平成26年度採用は平成25年10月24日現在の採用（内定）者に占める割合。
４　Ⅰ種試験は行政区分、法律区分及び経済区分の合計であり、総合職試験は院卒者試験（行政区分）及び大卒程度試験（政治・国際区分、法律区分及び経済区分）の合計である。

また、管理職等への登用については、図１－７のとおり、各役職者に占める女性の割合が徐々に高まってきている。今後とも、優秀な女性職員の登用が推進されるよう、各府省におけるより一層の取組強化が必要である。

図１－７　役職者に占める女性の割合（行政職俸給表(一)、指定職）



（注）１　人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」より作成しており、各年度1月15日現在の割合。
２　係長級は行政職俸給表（一）3、4級（平成14年度は旧4～6級）、本省課長補佐・地方機関の課長級は同5、6級（同旧7、8級）、本省課室長・地方機関の長級は同7～10級（同旧9～11級）の適用者に占める女性の割合。

⑵　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ほか、平成26年３月14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、各府省の具体的な取組例等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。

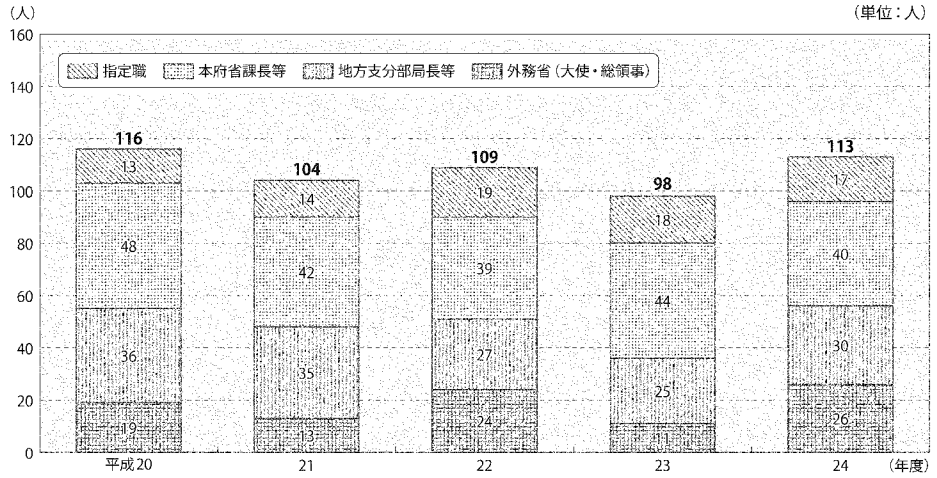
５　Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員の幹部職員への登用

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25年度においては、係員級では19府省から109人、係長級では23府省から134人、課長補佐級では21府省から65人の参加があった。

また、これまで海外勤務や海外研修の機会の少なかったⅡ種・Ⅲ種等採用職員に対して、国際化する行政に対応し得る基礎的素養の向上を図るため、短期在外研究員制度の特別枠を設定し、平成25年度は、行政研修（係長級特別課程）受講者の中から選抜した５人を海外研修に派遣した。

人事院は、毎年、各府省人事担当課長からなる「Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員登用連絡協議会」を開催し、登用の実情把握や啓発に努めている。平成24年度においてⅡ種・Ⅲ種等採用職員の登用推進努力として行った新たな幹部職員（本府省課長級以上）への任用数は、指定職ポスト17人、本府省課長等40人、地方支分部局長等30人、外務省（大使・総領事）26人で、計113人となっている。

図１－８　Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員の新たな任用状況（本府省課長級以上）



６　法科大学院への派遣

法科大学院における教育は、司法修習生の修習との有機的な連携の下に法曹としての実務に関する教育の一部を担うものである。この観点に立ち、そのような実務に関する教育の実効性を確保するため、平成16年４月１日に法科大学院派遣法が施行され、裁判官及び検察官に加えて、行政実務に関する最先端の専門的な知識・経験を有する一般職の国家公務員を法科大学院に実務家教員として継続的かつ安定的に派遣する法科大学院派遣制度が設けられている。

平成24年度に法科大学院派遣制度により派遣された職員は32人（うち検察官29人）で、このうち国家公務員としての職務とともに法科大学院における教授等の業務を行う形態であるパートタイム型派遣による者が11人（同８人）、国家公務員としての職務に従事せず専ら法科大学院における教授等の業務を行う形態であるフルタイム型派遣による者が21人（同21人）となっている。