⑶　特例降任

改正国公法において、任命権者が事務次官や局長等の幹部職に他の適任者を就けたい場合に、幹部職員が①人事評価等に照らし、同一の任命権者の下で同じ職制上の段階に属する他の幹部職員と比べて勤務実績が劣っていること、②人事評価等や適性に照らし、幹部職員となり得る他の特定の者が、当該幹部職員より優れた業績を挙げることが十分見込まれること、③転任させるべき適当な官職がないこと等の要件のいずれにも該当する場合には、国公法第78条各号に掲げる「勤務実績がよくない場合」等の事由に該当しない場合であっても、その意に反して幹部職の範囲内において直近下位の段階の官職に降任を行うことを可能とする特例降任の制度が導入された。

人事院は、幹部職員人事における公正の確保に留意し、恣意的な運用がなされることがないよう、改正国公法において規則に委任されたそれぞれの要件の詳細を定める規則の改正を行った。

⑷　官民人事交流

改正法においては、国公法の改正と併せて、官民人事交流法が改正され、人事交流の対象となる法人（以下「対象法人」という。）が拡大された。これを受けて、パブリックコメントを経た上で、一般社団法人、一般財団法人等を新たな対象法人として規則で規定した。また、公務の公正性を確保しつつ、官民人事交流制度の趣旨に沿った交流が行われるよう、新たな対象法人のうち、その事業による収益の主たる部分が、国等の事務又は事業の実施等によるものであると認められる部門との交流について制限するなどの交流基準（規則）の改正を、パブリックコメント及び人事院に置かれる交流審査会（会長：宇賀克也東京大学大学院教授）への諮問を経て行った。

さらに、今般の改正により、毎年、国会及び内閣に対して行うこととされている官民人事交流の状況に関する報告事項が拡大され、平成27年３月27日、平成26年における官民人事交流の状況に関する報告事項を取りまとめ、国会及び内閣に報告した。

新たな対象法人として規定された法人

監査法人、弁護士法人、医療法人、学校法人、社会福祉法人、日本赤十字社、消費生活協同組合、特定非営利活動法人（ＮＰＯ法人）、一般社団法人（公益社団法人を含む）、一般財団法人（公益財団法人を含む）

⑸　研修

改正国公法において、人事院は、国民全体の奉仕者としての使命の自覚及び多角的な視点等を有する職員の育成並びに研修の方法に関する専門的知見を活用して行う職員の効果的な育成の観点から行う研修の計画の樹立及び実施を引き続き行うとともに、公正確保の観点から内閣総理大臣及び関係庁の長が行う研修の計画の樹立及び実施に関しての監視、内閣総理大臣又は関係庁の長に対する研修の実施状況についての報告要求、法令に違反して研修を行った場合の是正指示等をつかさどることとされたことに伴い、人事院が行う研修に関する事務の具体的な内容等を規定する内容の規則を制定した。

第３章　女性国家公務員の採用・登用の拡大

○　国が率先して女性職員の採用・登用の拡大に取り組み、女性の活躍推進を牽引することが求められている。人事院においては、女性国家公務員の採用・登用の拡大について、各府省における具体的な取組が進むよう支援することに従来から取り組んでいる。

○　女性の採用者数を増加させていくための誘致活動を強化することとし、意欲ある女性を公務に一層誘致することを目的としたセミナーや講演会などの人材確保の取組を行った。

○　女性職員の登用拡大に向け、管理職員の意識啓発を図るための女性職員登用推進セミナー、課長補佐級の女性職員を対象とした行政研修（課長補佐級）女性管理職養成コース、係長級女性職員等を対象とした研修を実施した。

１　女性国家公務員の採用・登用

少子高齢化による労働力人口の減少、グローバル化や消費者ニーズの多様化への対応等の観点から、我が国の経済社会の活性化のためには女性の能力の活用が不可欠との認識が社会全体で広く共有されるようになっている。

最近では、女性の活躍推進が政府全体として取り組むべき重要な課題となっており、国が率先して女性職員の採用・登用の拡大に取り組み、女性の活躍推進を牽引することが求められている。

人事院においては、男女共同参画社会の実現は人事行政における重要課題の一つであるとの認識の下、女性国家公務員の採用・登用の拡大について、各府省における具体的な取組が進むよう支援することに従来から取り組んでいる。

２　採用の拡大に向けた取組

女性の採用者数を増加させていくためには、より多くの優秀な女性に国家公務員採用試験を受験してもらうよう、誘致活動を強化していくことが重要であり、人事院は、意欲ある女性を公務に一層誘致するため、これまでの人材確保の取組に加えて、次のような取組を行った。

⑴　女性のための公務研究セミナーの開催

各府省と協力し、多くの女性に公務への関心を持ってもらうことを目的とした「女性のための公務研究セミナー」を、東京地区で２回（会場：東京大学及びお茶の水女子大学）、近畿地区で１回（会場：京都大学）開催した。このセミナーには、624人の女子学生等が参加した。

⑵　女性のためのトークライブの開催

国の行政の第一線における企画立案等の業務で活躍している女性行政官が、現在携わっている行政課題について、様々な経験を踏まえながら、学生に近い目線で説明し、より多くの女性に国民全体の奉仕者としての仕事の魅力や勤務の実情等について理解と関心を深めてもらうための「女性のためのトークライブ」を早稲田大学及び一橋大学で計３回７講演実施した。この講演には、249人の女子学生等が参加した。

⑶　女子学生のための国家公務員試験制度ガイダンスの実施

各大学の協力を得て、人事院職員から国家公務員採用試験制度の説明を行うほか、国家公務員をより身近に感じ、興味を深めてもらうために、当該大学の卒業生である各府省の女性職員等から実際に携わっている業務内容、仕事のやりがい、国家公務員のワーク・ライフ・バランスなどを説明する「女子学生のための国家公務員試験制度ガイダンス」を20大学で計24回実施し、696人の女子学生が参加した。

３　登用の拡大に向けた取組

⑴　管理職員等へのアプローチ

女性職員が働きやすい勤務環境を整備するため、各職場における人事管理・人材育成の責任を有する管理職員の意識啓発を図る必要がある。

人事院は、平成26年度から本府省及び地方機関の課長級以上の管理職員を対象に、女性職員登用推進セミナーを行うこととし、本院及び各地方事務局（所）において実施した。

また、本院では、本府省の管理職員を対象として実施しているパーソネル・マネジメント・セミナーにおいて、女性部下職員の育成・指導に関するカリキュラムを試行的に実施した。