② 女性の国家公務員志望者の拡大に資する戦略的広報を積極的に実施する。また、管理職以上の官職も含めた外部女性人材の採用・登用に取り組む。	内閣官房、全府省、（人事院）
③ 将来指導的地位へ成長していく人材プールの確保に向けて、女性職員が若いうちから将来のキャリアをイメージしつつ仕事への意欲を高めるための研修や多様な職務機会の付与により、積極的に育成する。	内閣官房、全府省、（人事院）
④ 女性職員の登用の拡大に向けて、管理職となるために必要な職務の経験については、例えば、出産・育児期等を迎える前又は出産・育児期等を越えてから、重要なポストを経験させる、必要な研修の機会を付与するなど、柔軟な人事管理を行うとともに、女性職員の計画的な育成に取り組む。なお、その際、メンター制度等の活用により、女性職員が抱える悩みや心配事の相談ができる体制を整備する。	内閣官房、全府省、（人事院）
⑤ 育児休業中の職員の支援の充実を図るとともに、育児休業や育児短時間勤務等の両立支援制度を利用したことのみにより、昇任・昇格に不利益とならないよう徹底する。	内閣官房、全府省
⑥ 育児期に昇任を希望しなかったなどの理由により、結果として昇任が遅れている職員についても、優れた潜在的な能力を持つ女性職員に対しては、多様な職務機会の付与や研修等の必要な支援を積極的に行い、意欲、スキル等を高め、昇任スピードを加速する。	内閣官房、全府省、（人事院）
⑦ 転勤が育児期等のキャリア形成に与える影響を把握・分析した上で、転勤が困難な場合にもキャリアアップが図られるような方策を検討する。	内閣官房、全府省
⑧ 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」に基づき府省ごとに策定した取組計画を踏まえ、事務次官・官房長等が各職場における超過勤務や各種休暇の取得状況等、職員の勤務状況を直接把握し、徹底した削減、取得促進を行う。併せて、職員の勤務状況の改善に向けた具体的な取組について数値目標を設定することも含め検討する。 また、男女全ての職員のワーク・ライフ・バランスを実現するため、「ゆう活（夏の生活スタイル変革）」、フレックスタイム制度拡充の検討、テレワークの推進等による職場の働き方改革や徹底した超過勤務の縮減、休暇の取得促進を行う。	内閣官房、全府省、（人事院）
⑨ 各府省の人事部門は、職員特に男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得を促すべく、育児休業等の取得を行おうとする職員が気兼ねなく育児休業等を取得できるような環境の実現に向けて、周囲のサポート体制や代替要員の確保について計画的に人事運営を行う。また、男性職員の家庭生活への主体的参画に向けた雰囲気を醸成するため、男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児休業等の取得を呼びかける。	内閣官房、全府省
⑩ 女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスに資する取組を行う管理職を増やすため、新たな研修を実施するとともに、管理職全員が受講するｅラーニングを開発する。	内閣官房
⑪ 女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスを進め、限られた時間を効率的にいかすことを重視する管理職を人事評価において適切に評価することを徹底する。	内閣官房、全府省、（人事院）
⑫ 治安、矯正、安全保障等の分野で働く国家公務員の女性の参画拡大を進める。	内閣府、警察庁、法務省、国土交通省、防衛省
㈠ 国の審議会等委員等における女性の参画拡大	
① 審議会等委員に占める女性の委員の参画拡大に向けて、いまだ女性の参画が進んでいない分野に重点をおいて、女性委員登用が進まない要因を分析し、その解決方策を広く示す。また、各審議会の女性委員の人数・比率等について定期的に調査・分析・公表を行う。	内閣府、関係府省
② 団体推薦による審議会等委員について、引き続き、各団体等に対して、団体からの委員の推薦に当たって格段の協力を要請する。	全府省
③ 国の審議会等の女性委員等の人材に関して、個人情報の保護に配慮しつつ、引き続き情報提供を行う。	内閣府
㈡ 独立行政法人、特殊法人及び認可法人における女性の参画拡大	
① 独立行政法人、特殊法人及び認可法人の事業主行動計画の策定を支援するとともに、それぞれの機関の役員や管理職への女性の積極的な登用を推進するよう強く要請する。	内閣府、厚生労働省、関係府省
イ 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大	
㈠ 地方公務員に関する取組	
女性職員の活躍に資する以下の取組について、各地方公共団体の実情に即し、主体的に数値目標を設定するなど積極的に取組を推進するよう要請する。併せて、地方公共団体における特定事業主行動計画の策定・公表とその着実な推進を支援する。また、関係機関と連携しつつ、自治大学校における女性向け幹部登用研修等の人材育成を推進するとともに、女性職員の登用・職場環境の整備に当たっての課題を把握し、その改善に向けて、国家公務員の取組や先進的な地方公共団体の事例紹介等を行う。 さらに、各地方公共団体における女性活躍推進に向けた取組や女性職員の採用・登用等の状況について、引き続き分かりやすい形で広く情報提供を行う。	
① 女性職員の管理職への積極的な登用を図るとともに、将来指導的地位を担うことが期待される人材プールを確保する。このため、女性職員が若手の段階から将来のキャリアをイメージすることで仕事への意欲を高める研修等、必要な研修の機会を付与するとともに、例えば、出産・育児期等を迎える前又は出産・育児期等を越えてから、重要なポストを経験させるなど、柔軟な人事管理を行い、女性職員のライフステージに応じた計画的な育成に取り組む。また、必要に応じ、国家公務員における取組を踏まえつつ、外部女性人材の採用・登用に取り組む。	内閣府、総務省
② 育児期に昇任を希望しなかったなどの理由により結果として昇任が遅れている女性職員についても、多様な職務機会の付与や研修等の必要な支援を積極的に行い、昇進に必要な意欲と能力の向上を図る。	内閣府、総務省
③ 女性職員が出産・子育てをしながらキャリアを形成していくイメージ・意欲を持てるよう、出産・育児等を乗り越えて活躍するロールモデルとなる人材の育成とその紹介を進めるとともに、メンター制度の導入等により女性職員が抱える悩みやキャリアプラン等の相談に丁寧に応じる体制を構築する。	内閣府、総務省
④ 育児休業中の職員の支援の充実を図るとともに、育児休業や育児短時間勤務等の両立支援制度を利用したことのみにより、昇格・昇任に不利益とならないよう取り組む。	内閣府、総務省
⑤ 男女にかかわらず、全ての職員のワーク・ライフ・バランスを実現するため、各地方公共団体の実情に即し、「ゆう活（夏の生活スタイル変革）」、原則全ての職員を対象とするフレックスタイム制度の導入・拡充の検討、テレワークの推進等による職場の働き方改革や徹底した超過勤務の縮減、休暇の取得促進を行う。併せて、国家公務員における取組を参考としつつ、職員の勤務状況の改善に向けた具体的な取組を進める。	内閣府、総務省
⑥ 女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスに関する管理職の意識変革を促す取組に更に力点を置くよう啓発を強化する。このため、女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスを進め、限られた時間を効率的にいかすことを重視する管理職を人事評価において適切に評価することを徹底する。また、職場ごとに、効率的な業務運営等のワーク・ライフ・バランスに資する取組を行い、更なる改善につなげる。	内閣府、総務省
⑦ 男性職員の育児休業、育児のための部分休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、介護休暇（時間単位のものも含む。）等の自主的な取得を促すため、男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児休業等の取得を呼びかけるとともに、周囲のサポート体制や代替要員の確保を図り、気兼ねなく育児休業等を取得できる職場環境の整備を図る。	内閣府、総務省