3　女性職員の採用・登用の拡大に向けた取組

⑴　女性職員の採用・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きている。

近年、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。平成27年８月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）が制定され、事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する計画を策定することなどが定められた。また、平成27年12月25日には「第４次男女共同参画基本計画」が閣議決定され、平成32年度末までの政府全体としての成果目標が定められた。具体的には、採用について、国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合を毎年度30％以上、国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合を毎年度30％以上、登用については、それぞれ本省係長相当職を30％、地方機関課長・本省課長補佐相当職を12％、本省課室長相当職を７％、指定職相当を５％以上とすることなどの目標が定められた。

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おり、第４次男女共同参画基本計画が閣議決定されたことを踏まえ、各府省において女性国家公務員の採用・登用の拡大等に向けた具体的取組が進むよう「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に向けて」（平成27年12月25日人事院事務総長通知）を発出した。

⑵　女性の採用の拡大に向けた誘致活動の強化

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。

ア　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、868人の女子学生等が参加した。

イ　女性のためのトークライブの開催

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に、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する「女性のためのトークライブ」を早稲田大学及び上智大学で計３回６講演実施した。この講演には、合わせて136人の女子学生等が参加した。

ウ　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12大学で計13回実施し、541人の女子学生が参加した。

⑶　女性職員の登用に向けた研修の拡充

人事院では、将来、本府省や地方機関の管理職員となり得る女性職員の人材の層を拡大するため、女性職員を対象とする研修を実施するとともに、女性職員が働きやすい勤務環境整備の一環として、管理職員を対象とする意識啓発のためのセミナーを実施している。

平成27年度においては、女性職員に能力・意欲向上の機会を適切に付与することを目的に、係長級女性職員等を対象に本府省及び地方機関で実施している「女性職員キャリアアップ研修」の実施地域及び実施回数を拡充し、従前より実施している地方事務局（所）所在地以外でも管区機関が多数所在する地域（金沢、松山、熊本）で当該研修を実施するとともに、実施回数も16回から18回に増やした。また、近い将来に本府省の管理職員として行政運営を担うことが期待される課長補佐級の女性職員を対象に「行政研修（課長補佐級）女性管理職養成コース」を実施した。

そのほか、職場単位で女性職員の登用を阻害する要因を見直し、女性職員登用のための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を対象に実施している「女性職員登用推進セミナー」を、本府省及び地方機関において、11回実施した。

第４章　人事行政分野における国際協力及びＩＴ化の推進

○　平成24年度末から平成27年度にかけて、人事院は独立行政法人国際協力機構（ＪＩＣＡ）を通じ副大臣級職員を対象としたベトナムの幹部候補者を養成する研修への協力として、６回にわたり幹部行政官ＯＢ等を講師としてベトナムに派遣するとともに、各回の成績優秀者に対する訪日研修の企画・受入れを行った。訪日研修参加者の満足度が平均約98％となるなど、これらの支援はベトナム側から高い評価を得ている。

○　人事院は、中国、韓国の人事行政機関と日中韓人事行政ネットワークを構築しており、三国合同研修や三国共催シンポジウムの開催など人事行政分野における各種の協力事業を行い、日中韓協力の一翼を担っている。平成27年９月には、韓国・ソウルにおいて三国の人事行政機関の長が一堂に会して第７回トップ会談が開かれ、今後も協力関係を継続、発展させていくことで合意した。

○　マンスフィールド研修は、米国連邦政府職員に対し、各府省等における日常業務を通じた研修の機会を与えることにより、日本について深い理解を持った米国連邦政府職員を育成することを目的とするものである。平成７年に本研修が開始されてから平成27年で20周年を迎え、これまでに、合計130人の研修員が日本で研修を行った。

○　人事給与業務については、その簡素化・効率化を図るとともに、システム運用等に係る経費の最小限化等の実現に向けて、政府全体で抜本的な見直しに取り組んでいる。

○　人事院においては、人事給与業務効率化に向けた改善計画の改定に向けて、施策の的確性等の検証、改修・移行スケジュールの策定等を実施した。さらに、平成28年度に業務の統一化・合理化、電子化の推進、実施体制等の見直しを行うため、運用規定や各種様式の見直しを進めるとともに、性能及び機能の向上を図るためのシステム改修、各府省等の移行を効率的かつ円滑に進めるための支援等を行った。

1　国際協力・国際交流

⑴　開発途上国等に対する技術協力

人事院は、開発途上国の公務員制度改善を支援するため、ＪＩＣＡが主催する開発途上国政府職員を対象とした国際的な集団研修の実施等に協力するほか、要請に応じ個別の国への支援を行っている。その一つとして、平成24年度末から人事院は、ＪＩＣＡを通じ主に幹部職員育成を行うベトナム中央研修機関であるホーチミン国家政治学院（ＨＣＭＡ）が副大臣級候補者503人を対象に３か年計画で初めて実施する「国家指導者候補者研修」（合計６コース）に対して支援を行ってきた。

具体的には、幹部行政官ＯＢや学識経験者等をベトナムに派遣し、公務員制度のほか、水資源管理、産業政策、運輸交通インフラ、租税政策、環境保全、国営企業改革をテーマに、公務員研修所の有するこれまでの蓄積やノウハウをいかし講義や演習等を行った。さらに、ベトナムの経済発展に資する政策課題に関する知見を深める機会を東京及び地方調査見学等で広く提供し、併せてその背景にある日本社会・文化への理解を深めることをねらいとし、ベトナムでの研修の成績優秀者上位25％に当たる各コース約20人（合計113人）を対象とした約10日間の訪日研修の企画立案支援と受入れを行った。平成27年11月に行われた第６回訪日研修をもって、３年間に及ぶ国家指導者候補者研修の全てのコースへの支援は終了した。

今回の支援については、訪日研修の満足度が平均して約98％となるなど参加者から非常に高い評価を得た。また研修修了後、訪日研修受講者113人の中から30余人が中央委員会委員に選出されたほか、参加者が実際に講義内容を参考に国内の担当施策を改善したという例や、参加者の提案等により同様の研修を多くの地方政府レベルでも実施し始めている、参加者の会合が定期的に開催されているといった報告もある。

また、国家指導者候補者研修への支援と併せ、人事院はＨＣＭＡの研修実施能力強化の取組への支援として、平成25年度及び平成26年度に計２回職員をベトナムに派遣し、公務員研修所の有するノウハウをいかして学院講師陣25人に対し研修の企画・運営等に関する研修を、平成27年度には総括としての訪日研修を実施した。今後ＨＣＭＡでは、人事院からの支援を踏まえた研修実施能力強化の取組を学院全体に広げていくこととしている。