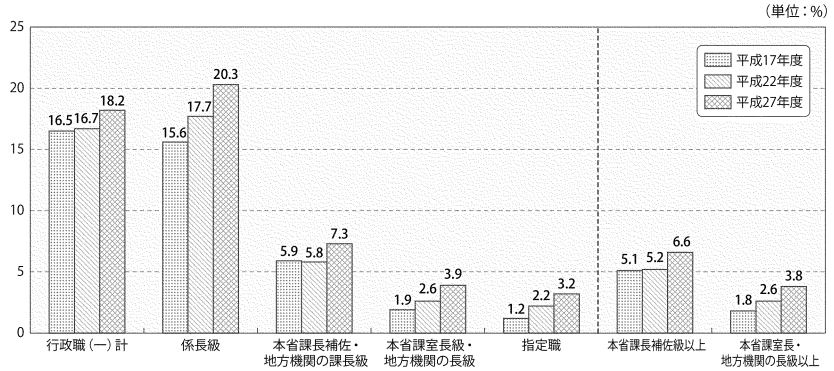
また、管理職等への登用については、図１－７のとおり、各役職段階において、女性の占める割合が調査開始以降最高値となっている。今後とも、女性の採用拡大が女性職員の登用拡大につながるよう、各府省におけるより一層の取組強化が必要である。

人事院では、各府省と連携して、地方も含めた効果的できめ細かい募集活動に取り組むとともに、管理職等へのアプローチや女性職員へのアプローチを通じて、意識改革のための研修や女性職員が働きやすい勤務環境の整備等を行っている。

こうした取組を通じて、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。

図1-7　各役職段階に占める女性の割合（行政職（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
２　各年度1月15日現在の割合
３　係長級は行政職俸給表（一）３、４級（平成16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

6　Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員の幹部職員への登用

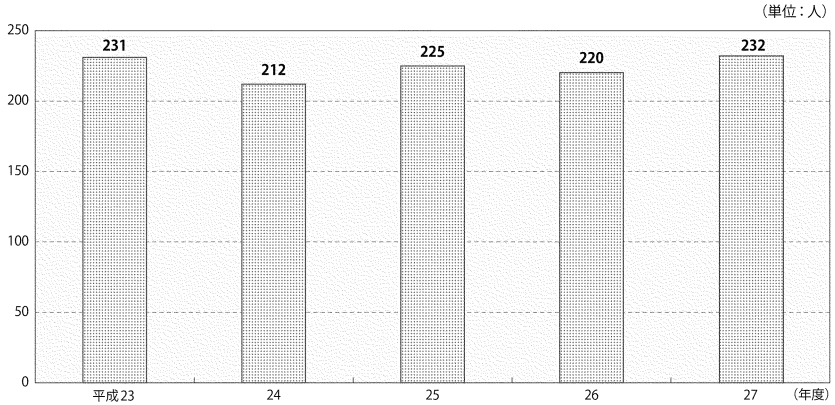
意欲と能力のある優秀なⅡ種・Ⅲ種等採用職員の幹部職員への登用を着実に推進するため、各府省においては、「Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員の幹部職員への登用の推進に関する指針」（平成11年事務総長通知）に基づき、「計画的育成者」の選抜、育成に努めており、従前Ⅰ種採用職員が就いていたポストへの任用や出向ポストの拡大など、各府省それぞれの実情に応じた取組がなされている。また、人事院においては、「計画的育成者」の登用に資することを目的として、行政研修（特別課程）を係員級（３回）、係長級（３回）及び課長補佐級（２回）に分けて実施しており、平成28年度においては、係員級では20府省から114人、係長級では23府省から120人、課長補佐級では24府省から89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28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。

平成27年度末におけるⅡ種・Ⅲ種等採用職員の幹部職員（本府省課長級以上）の在職者数は、指定職ポスト24人、本府省課長等108人、地方支分部局長等40人、外務省（大使・総領事）60人で、計232人となっている（図１－８）。

人事院は、これらの登用の状況や各府省における取組の例などの情報を各府省に提供し、登用の啓発に努めている。

図1-8　Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員の幹部職員（本府省課長級以上）の在職者数の推移



（注）　在職者数は、各年度末における人数である。

7　法科大学院、東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会及び公益財団法人ラグビーワールドカップ二千十九組織委員会への派遣

⑴　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28年度に法科大学院派遣制度により派遣された職員は24人（うち検察官22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８人（同６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16人（同16人）であった。

⑵　東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会等への派遣

平成32年に開催される東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会及び平成31年に開催されるラグビーワールドカップ大会が、大規模かつ国家的に特に重要なスポーツの競技会であることに鑑み、大会の円滑な準備及び運営に資するため、公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会及び公益財団法人ラグビーワールドカップ二千十九組織委員会からの要請に応じて、国の職員を組織委員会に派遣すること等を内容とする「平成三十二年東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会特別措置法」及び「平成三十一年ラグビーワールドカップ大会特別措置法」が平成27年６月25日から施行されている。

平成28年度に東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会へ派遣された職員は30人で、ラグビーワールドカップ二千十九組織委員会へ派遣された職員は２人であった。

第４節　民間人材の採用の促進

民間人材の公務における活用に関しては、①公務の活性化のための民間人材の採用、②任期を定めた職員の採用、③研究公務員の任期を定めた採用、④官民人事交流など多様な制度によりこれを実施している。

1　公務の活性化のための民間人材の採用

規則１－24（公務の活性化のために民間の人材を採用する場合の特例）によって、部内の養成では得られない高度の専門性や多様な経験を有する民間の人材を円滑に採用し、公務の活性化に資するための弾力的な採用システムを設けている。