

第 3 次男女共同参画基本計画（抜粋）

平成 22 年 12 月 17 日
閣 議 決 定

第 2 部 施策の基本的方向と具体的施策

第 1 分野 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

<成果目標>

| 項目 | 現状 | 成果目標 (期限) |
|-------------------------------------|--------------------------------------|----------------------|
| 国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合 | 26.1% (平成 22 年度) | 30%程度 (平成 27 年度末) |
| 国家公務員採用 I 種試験の事務系の区分試験の採用者に占める女性の割合 | 25.7% (平成 22 年度) | 30%程度 |
| 国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合 | 5.1% (平成 20 年度) ※平成 21 年 1 月現在 | 10%程度 (平成 27 年度末) |
| 国の本省課室長相当職以上に占める女性の割合 | 2.2% (平成 20 年度) ※平成 21 年 1 月現在 | 5%程度 (平成 27 年度末) |
| 国の指定職相当に占める女性の割合 | 1.7% (平成 20 年度) ※平成 21 年 1 月現在 | 3%程度 (平成 27 年度末) |
| 国家公務員の男性の育児休業取得率 | 0.7% (平成 20 年度) | 13% (平成 32 年) |

施策の基本的方向

男女共同参画社会の実現に向けて、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大は極めて重要であり、「2020 年 30%」の目標の達成までに残された時間は少ない。このため、平成 27 年（2015 年）までの政府全体の間目標を設定することも必要である。平成 32 年（2020 年）までの目標の達成に向けて、多様な積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の検討・実施、固定的性別役割分担意識の解消、ロールモデルの提示や教育等による女性自身の意識や行動の改革、仕事と生活の調和の推進など、政府全体であらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するための措置を講じる。

特に、女性国家公務員の採用及び管理職への登用については、国家公務員法に定める平等取扱と成績主義の原則に基づきながら、国が率先して政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する観点から、政府は、人事院の策定する指針を踏まえて、目標の達成に向けて積極的に取り組む。

また、政治分野や経済分野に関しても、実効性のある積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進について理解を求めつつ、積極的な取組を促すなど働きかけを行う。

(3) 行政分野における女性の参画の拡大

| 具体的施策 | 担当府省 |
|---|------|
| ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大 ①女性国家公務員の採用・登用の促進 ・国家公務員試験からの採用者に占める女性の割合について、試験の種類や区分ごとの女性の採用に係る状況等も考慮しつつ、平成 27 年（2015 年）度末までに、政府全体として 30%程度とすることを目標とする。なお、新たな試験制度が導入されるまでは、これに加えて、国家公務員採用 I 種試験の事務系の区分試験の採用者に占める女 | 全府省 |

| | |
|---|-----------------------|
| <p>性の割合を政府全体で30%程度とすることも併せて目標とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「2020年30%」の目標の達成に向けた政府全体の間目標として、平成27年（2015年）度末までに、国の本省課室長相当職以上に占める女性の割合について政府全体として5%程度とすることを目指すことを基本とし、さらに、国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合について政府全体として10%程度、国の指定職相当に占める女性の割合について政府全体として3%程度とするよう努め、女性職員の登用を積極的に進める。その際、各府省において、女性職員の人数、割合等の現状やこれまでの採用及び人材育成の取組の進捗等を考慮して、できる限りそれぞれの割合が高まるよう取り組む。 | <p>全府省</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ・国家公務員の成績主義の原則を前提としつつ、従来の人事慣行を見直し、女性職員の職域拡大を図るなど職務経験を通じた積極的なキャリア形成を支援するとともに、中途採用、人事交流等を通じて女性の管理職への登用を強力に推進する。 | <p>全府省、 【人事院】</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ・各府省において、人事院が策定する女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針や政府全体の目標等を踏まえて、「女性職員の採用・登用拡大計画」の見直しを図り、総合的かつ計画的に取組を推進する。各府省で定める「女性職員の採用・登用拡大計画」においては、女性国家公務員の採用及び管理職への登用について具体的な中間目標を設定し、目標達成のための工程表を作成する。中間目標の設定に当たっては、例えば、府省全体及び部局等の適切な区分ごとに設定したり、役職段階別（本省課室長相当職以上、地方機関課長・本省課長補佐相当職以上、係長級以上）に設定したりするなど実効性のあるものとする。 | <p>全府省</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ・女性国家公務員の採用及び登用、各府省における取組状況等について、定期的に調査し、その結果を公表するなどのフォローアップを行う。 | <p>総務省</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ・国家公務員制度改革において、男女共同参画社会の形成に資する観点から女性の採用及び管理職への登用が進むよう積極的に取り組むとともに、必要に応じて新たな目標を設定する。 | <p>全府省、 【人事院】</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ・女性国家公務員の採用・登用の一層の拡大を図る上で必要な制度面及び運用面の整備・改善事項について検討する。 | <p>全府省、 【人事院】</p> |
| <p>②研修の機会の充実及び女性のロールモデルの発掘等</p> | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・女性職員に対する研修の機会の充実を図るとともに、様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルを発掘し、活躍事例を提供するほか、女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンター制度の導入を促進する。 | <p>全府省、 【人事院】</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ・管理職を含めた様々な階層の職員向けの男女共同参画推進に関する研修の実施等に努める。 | <p>全府省、 【人事院】</p> |
| <p>③仕事と生活の調和の推進</p> | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・仕事と生活の調和憲章・行動指針に基づき、仕事と生活の調和に積極的に取り組む。 ・育児休業について、「新成長戦略」（平成22年6月18日閣議決定）における「2020年までの目標」を踏まえて、各府省において男性職員の育児休業取得促進を率先して実施し、平成32年（2020年）までに、政府全体として13%となることを目指す。 | <p>全府省 全府省</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間を短縮することができる育児短時間勤務・育児時間や始業時刻を弾力的に変更できる早出・遅出勤務の活用促進といった柔軟な働き方を推進するなど、男性職員、女性職員ともに育児休業以外の仕事と育児・介護の両立支援制度についても広く活用促進に努める。 | <p>全府省</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業、介護休暇等の取得促進を図るため、代替要員の確保に努めるとともに、育児休業、介護休暇等の取得を想定した人事配置など仕事と生活の調和を実現しやすい環境整備を推進する。 | <p>全府省</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ・業務の効率化を図るとともに、勤務状況の的確な把握など勤務時間管理を徹底することによって超過勤務の更なる縮減に取り組む。 | <p>全府省</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ・仕事と生活の調和を図る観点から、テレワーク（情報通信技術を活用した場所と時間にとらわれない柔軟な働き方）の導入に努める。 | <p>全府省</p> |