

国家公務員の女性職員活躍とワークライフバランス推進に向けた取組について

採用昇任等基本方針

- 第3次男女共同参画基本計画の定める目標達成に向けて女性職員の採用・登用を拡大
- 優れた人材の中途採用等を含め、女性職員の採用を積極的に拡大
- これまでの登用の阻害要因を把握・分析・除去し、仕事と生活の調和を推進して、女性職員の登用を拡大
- 育児短時間勤務やテレワークなどの柔軟な働き方を推進、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい環境を整備
- 全府省からなる協議会を設置し、具体的な施策等を盛り込んだ取組指針を作成し、総合的に推進

第3次男女共同参画基本計画の定める目標

採用試験からの採用者に占める女性割合	30%程度 (平成27年度末)
うちⅠ種(総合職)試験の事務系区分の採用者に占める女性割合	30%程度 (平成27年度末)
地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性割合	10%程度 (平成27年度末)
本省課室長相当職以上に占める女性割合	5%程度 (平成27年度末)
指定職に占める女性割合	3%程度 (平成27年度末)

女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会の設置

- 内閣人事局長及び全府省の事務次官級で構成する協議会を設置(全府省の人事担当の課長級で構成する幹事会も併せて設置)
- 各府省ヒアリングに加え、女性・若手職員や民間企業・有識者からもヒアリングを実施
- 具体的な施策を盛り込んだ**政府全体の取組指針**を作成(9～10月頃)

各府省の取組

- 各府省における全省的な体制の整備
- 平成27年度末までの目標及び中期的な取組を盛り込んだ「女性職員活躍とワークライフバランス推進に向けた取組計画」を各府省において策定・公表(12月頃)
- 女性職員の採用・登用拡大と職員のワークライフバランス推進に向けた取組の実施

- 内閣総理大臣(内閣人事局)が、各府省の取組の**フォローアップ**を実施。取組指針及び取組計画の改訂につなげる