

人事院策定の「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」（平成23年1月14日人企一14事務総長通知）を踏まえ、平成27年度までの内閣法制局における女性職員の採用・登用拡大計画を次のように定める。

平成23年4月1日
内閣法制局長官総務室決定

内閣法制局における女性職員の採用・登用拡大計画

1. 女性職員の採用・登用の現状

別紙 職員の採用・在籍状況 参照

2. 女性職員採用等について

- (1) 職員の採用においては、採用時の面接等における人物評価により、男女を問わず意欲と能力のある者の採用に努めるものとする。また、有為の女性を公務に誘致するための多様で実効性のある募集、啓発活動を積極的に推進する。その際、計画の内容や女性職員の活躍状況を示すなどして、女性の採用・登用拡大に積極的に取り組んでいることの紹介にも努めるものとする。具体的には、平成24年度から平成27年度までに採用する職員に占める女性職員の割合を30%以上とするよう努めるものとする。
- (2) 内閣法制局参事官等については、男女を問わず、その職務遂行能力があり、かつ、その職責を担うことができる者の人事交流に応ずるものとする。
- (3) 参事官付事務官等については、男女を問わず、その職責を果たす能力を有する者の人事交流に応ずるものとする。

3. 登用の拡大

(1) 目標の設定

その職務を遂行できる意欲と能力がある女性職員については、係長級以上への登用の拡大に努める。目標の設定に当たっては、職務段階、部室等適切な区分を念頭に置いて目標設定を行うこととし、目標ごとに達成のための方法を検討する。特に、昇任・昇格前の在職者に占める女性職員の割合にも留意する。具体的には、平成27年度末までに課長相当職以上に占める女性職員の割合を5%以上とし、課長補佐相当職以上に占める女性職員の割合を10%以上とし、係長相当職以上に占める女性職員の割合を30%以上とするよう努めるものとする。

(2) 具体的取組

- ① 職員の意識・意欲の啓発・増進、能力向上等のための研修等に、男女を問わず、積極的に参加させるよう努める。特に、Ⅱ種・Ⅲ種等採用女性職員の登用推進に向けて、計画的育成者等を対象とした行政研修特別課程に女性職員を積極的に参加させるものとする。

- ② 当局採用の職員については、男女を問わず、職務経験を豊富にするための配置換、他府省への出向等の機会を与えるよう努める。
- ③ 女性職員に助言、指導するメンターの導入やキャリア相談に応じる相談担当者を置くなど、女性職員の登用に資する取組を検討する。
- ④ 意欲と能力のある女性職員の登用促進に向けて、人事評価制度の活用等による能力・実績主義による適材適所の人事配置の徹底など人材の育成・活用を図る。また、これまでの登用基準や運用について、改めて登用を阻害する要因がないか見直しを図るとともに、キャリア・パスの多様化等についても検討を行う。

4. 勤務環境の整備等

- ① 女性職員の採用・登用の拡大を図るため、意識の啓発を推進する研修等への職員の参加の機会の確保、超過勤務の縮減等、男女共同参画の実現に向けて性別役割分担意識の改革を含めた意識啓発など勤務環境の整備に努める。
- ② 仕事と生活の調和のため一層の勤務環境整備に努め、育児休業をはじめ、仕事と育児・介護の両立支援制度について、広く活用促進に努める。
- ③ 育児休業中の職員に対して、職場復帰に向けて必要となる情報や職場の動きなどに関する情報を随時提供するとともに、当該職員からの相談や質問に対応するものとする。

5. 計画の策定及び推進体制

長官総務室総務課長を「女性職員の採用・登用拡大担当者」とし、計画の実行に際して積極的に取り組むこととする。また、本計画の内容等については、随時点検、評価等を行うものとする。

(別紙)

職員の採用・在籍状況

○行(一)職員採用状況

	Ⅱ種		Ⅲ種	
	男	女	男	女
平成22年		1		
平成21年	1	1		
平成20年	1	1		
平成19年				
平成18年	1	1		
平成17年		2		
平成16年		1		
平成15年				
平成14年	1			

○行(一)職員在籍状況

	平成18年4月1日現在		平成23年3月31日現在	
	男	女	男	女
課室長級	23	0	23	0
課長補佐級	10	2	9	3
係長級	13	4	10	5
係員級	4	5	5	4

○行(一)当局プロパー職員在籍状況

	平成18年4月1日現在		平成23年3月31日現在	
	男	女	男	女
課室長級	4	0	4	0
課長補佐級	7	2	8	2
係長級	6	4	4	5
係員級	3	5	3	4