

「女性職員の採用・登用拡大計画」

1 採用の拡大

(1) 目標の設定

女性職員の採用については、国家公務員採用試験の合格者占める女性の割合に留意し、各年度において積極的かつ計画的に採用の拡大に努めることとする。

(2) 具体的取組

①新規採用時の配属

新規採用時の配属は、男女において偏りがないよう行うこととする。

②採用活動

募集パンフレット等において、女性の採用希望者の拡大に努める。

2 登用の拡大

(1) 目標の設定

女性の登用については、女性職員の占める割合に留意しつつ、各年度において積極的かつ計画的に登用を拡大することにより、係長級（行（一）3級相当）以上に占める女性職員の割合を5%程度に増加させるよう努める。

(2) 具体的取組

①研修

女性職員の意識・意欲の啓発・増進及び能力向上のための研修を実施及び人事院の実施する研修への参加機会の確保に努める。

育児中や研修参加の困難な女性職員に対しても、実施可能な各種研修を検討し、その参加機会の確保に努める。

②配置

男女の偏りがなく将来の登用に結びつく多様な職務経験を付与させるよう、効果的な配置に努める。

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。

③その他

既存の各種相談員制度の活用を図るとともに、女性職員の活躍事例の紹介や当該女性職員と相談する機会（メンタリング）の提供について検討するなど、女性職員の登用に資する取組を推進するよう努める。

4 勤務環境の整備等

①職場における意識啓発

管理職員を対象とする会議等において、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に努める。

②仕事と生活の調和支援

育児休業職員の代替要員の確保に努めるなど、育児休業制度等を活用しやすい環境の整備に努める。

人事異動の際には、子の養育や家族の介護等の家庭への影響に配慮するものとする。

③その他

国土交通省特定事業主行動計画（平成22年3月30日策定）に基づく、勤務環境の整備に努める。

5 計画の策定及び推進体制

①担当者

事務局総務課長を「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は、各課及び各地方事務所と連携しつつ積極的な取組を推進する。

②庁内推進体制

年1回程度、計画の内容及び進捗状況に関する点検・評価を行うこととする。