

## 農林水産省女性活躍とワークライフバランス推進のための取組計画

平成 26 年 12 月 26 日  
農林水産省女性職員の活躍・職員の  
仕事と生活の調和推進チーム決定  
平成 28 年 3 月 25 日一部改正  
平成 29 年 3 月 31 日一部改正

### I. 趣旨

我が国において少子高齢化が進行するとともに、生産年齢人口が減少する中で、我が国の経済社会が持続的に発展していくためにも、「女性の力」を最大限発揮できるようにし、「女性が輝く社会」、「男女共同参画社会」を実現することが重要である。このため、採用昇任等基本方針（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）に基づき策定された「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針（平成 26 年 10 月 17 日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定、平成 28 年 1 月 28 日一部改正。以下「取組指針」という。）」においては、「まず隗より始めよ」の観点から、国が率先して女性職員の採用・登用の拡大に取り組み、多様な人材を活かすダイバーシティマネジメントを進めることが必要とされるとともに、同指針に基づき、各府省等において「女性職員活躍と職員のワークライフバランスの推進のための取組計画」を策定し、総合的かつ計画的に取組を進めることとされている。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号。以下「内閣府令」という。）、事業主行動計画策定指針（平成 27 年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第 1 号）といった各種法令等が新たに制定され、また、第 4 次男女共同参画基本計画（平成 27 年 12 月 25 日閣議決定）が策定されたところである。

農林水産省においては、平成 26 年 12 月 26 日に策定した「農林水産省女性活躍とワークライフバランス推進のための取組計画（農林水産省女性職員の活躍・職員の仕事と生活の調和推進チーム決定、平成 28 年 3 月 25 日一部改正。）」に基づき、女性職員の採用の拡大、登用の拡大、勤務環境の整備、女性職員の能力の活用に取り組んできたところである。

また、施策面においても、食料・農業・農村基本法（平成 11 年法律第 106 号）第 26 条に規定する農業経営及びこれに関連する活動への女性の参画の促進の具体策の一つとして、女性農業者が日々の生活や仕事、自然との関わりの

中で培った知恵を様々な企業等のシーズと結びつけ、新たな商品やサービス、情報を創造し、社会全体に発信することで、農業で活躍する女性の姿を広く周知し、女性農業者の存在感を高め、併せて職業として農業を選択する若手女性の増加に資することを目的とした「農業女子プロジェクト」を展開するなど、女性の能力の積極的な活用に取り組んでいるところである。

本取組計画は、女性活躍とワークライフバランス推進に係る政府としての基本的な考え方や関連する各種法令等、また、農林水産省におけるこれまでの決定・取組等を踏まえ、女性職員の活躍と男女全ての職員の働き方の改善等を通じた仕事と生活の調和に向けた取組について定めるものである。本取組計画の対象期間は、平成28年度から平成32年度末までとする。

これらの取組に職員一人一人が、また、全ての職場において積極的に向き合い実践することで、次に掲げる目標を実現し、農林水産省の女性職員がますます活躍し、男女問わず全ての職員が生き生きと働けるような職場環境を実現していくこととする。

#### 【女性職員の採用の目標】

国家公務員採用試験（準ずる試験を含む）からの採用者に占める女性の割合を、引き続き毎年度35%以上とすることを目標とする。

#### 【女性職員の登用の目標】

女性職員の平成32年度末の本省課室長相当職に占める割合を4%程度、地方機関課長・本省課長補佐相当職に占める割合を7%程度、係長相当職（本省）に占める割合を30%程度とすることを目標とする。

#### 【職員の育児休業取得等の目標】

男性・女性職員の育児休業取得率を、それぞれ13%・100%程度とするとともに、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇について合計5日以上取得することを目標とする。

## Ⅱ. 職員の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進のための取組

### 1. 働き方の改善

#### （1）価値観・意識の転換

- ・ 事務次官、官房長等は、管理職員を始めとする職員に対し、組織の生産性・持続可能性を高める観点から働き方に対するこれまでの価値観を抜本的に変える必要があること（長時間労働を当たり前とせず時間制約のある職員が

いることを前提とした業務運営、時間当たりの生産性の重視、人事評価への徹底した反映等)についての明確なメッセージを半期ごとに継続的に発出する。また、事務次官、官房長等は、部局ごとの超過勤務や各種休暇の取得状況など、職員の勤務状況を把握した上で、徹底した超過勤務の削減、各種休暇の取得促進に向けた働きかけを随時行う。

- ・ ワークライフバランス推進強化月間（7・8月）は、超過勤務の縮減、「ゆう活」等の取組による早期退庁の推進、テレワークの推進や休暇の取得促進など、ワークライフバランスを積極的に推進する。
- ・ 人事評価マニュアルを踏まえ、効率的な業務運営やワークライフバランスに資する取組について適切に人事評価へ反映する。特に、幹部職員（審議官級以上（地方機関等を含む。）。以下同じ。）及び管理職員については、女性職員の活躍及び仕事と生活の調和の推進に資する働き方の改革など、時代に即した合理的かつ効率的な行政を実現するための取組に向けてとられた行動等が適切に評価されるよう、本取組計画を受けた行動事例や目標設定例を示し、人事評価へ適切に反映させる。

## （2）職場における仕事の進め方の改善

- ・ 従来の業務の効率化・職場環境の改善に係る取組を職場ごとに風通しの良い職場の実現や業務効率化に向けた取組に改善し、優良事例は省内に横展開を図る。また、職場ごとにおいて実効のある業務改善を継続的に実施するため、PDCAサイクルを回すことに取り組む。
- ・ 管理職員は、超過勤務や各種休暇の取得状況など、職員の勤務状況を把握した上で、徹底した超過勤務の削減、各種休暇の取得促進に努める。
- ・ 超過勤務の必要性の事前確認を徹底するとともに、超過勤務縮減に向けた取組と成果を職員の人事評価に適切に反映させる。
- ・ 年次休暇について、公務員生活の節目や家族の記念日等における連続休暇等の取得を奨励するほか、年間の取得目標を設定した上で計画表を活用すること等により、取得促進に向けた積極的な取組を行う。
- ・ 当省の部内の会議、打合せ等に関しては、その効率的運営に努め、勤務時間内に終わることを原則とする。また、会議等に参加できなかった者と適切に情報を共有するため、会議、打合せ等の記録の作成を徹底する。
- ・ 法令等協議関係業務、国会関係業務、査定・審査業務、調査等業務について、以下の取組を実施することにより、徹底した超過勤務の縮減を図る。

### ア 協議ルールの厳格化・徹底

法令協議及びそれ以外の府省間協議（政府としての重要方針や複数の府

省等にまたがる計画等の政策調整に係るもの）（以下、「協議」という。）について、以下のルールの徹底を図る。

- a 協議を行う場合は、協議を行う以前の段階から、関係府省等との情報交換を密に行い、全体のスケジュールについても共有するとともに、その進行管理を徹底する。
- b 協議を行うに当たっては、協議開始から 48 時間以上後に質問提出期限（コメント等の期限を含む。）を設定、質問提出期限から 48 時間以上後に意見提出期限を設定することとし、それより短い期限を設定する協議は原則として行わない。また、特に、協議先府省等で大臣の判断を得る必要があるような案件等については、その判断のプロセスも考慮し、適切な期限を設定する。
- c 再質問、再意見等の協議においても、協議先府省等が勤務時間外に作業せざるを得ないような協議（夕方に協議し翌朝提出期限、時間外に待機を求める等）は原則として行わない。
- d やむを得ず協議先府省等に時間外の待機を求める場合には、協議先の部局を明確にした上で、事前に協議スケジュールを共有するなど、協議先府省等の超過勤務が極力最小限となるよう努める。
- e 文書課は、この協議ルールについて、適宜、実施状況を点検する。

#### イ 国会関係業務の合理化・効率化

国会関係業務については、政府部内において、答弁資料作成業務等の合理化・効率化に取り組むことが重要であり、各府省等で相互に合理化・効率化に資する取組を共有する。また、「国会答弁作成に当たっての対応の見直しについて」（平成 29 年 1 月）等に基づき、財務省協議・府省内協議の迅速化や資料作成プロセスの合理化等による答弁準備作業の効率化、必要最小限の部局・人員での対応や幹部職員等との連絡方法の効率化等による体制の合理化等を促進する。

#### ウ 査定、審査業務等の簡素化・効率化の推進

査定、審査業務を行う部局における各局庁各課室からのヒアリングに関しては、勤務時間内に行うことを原則とする。資料の作成依頼については、最小限にとどめるとともに、超過勤務を前提とするような依頼（夕方に依頼し翌朝提出期限等）は原則として行わないものとし、適切な作業期間を設けるものとする。

#### エ 調査等の必要性の吟味、効率的実施の徹底

複数の府省や省内の部局等を対象とする調査や照会で相当の作業量を伴うもの（以下「調査等」という。）を行う部局等は、その必要性について十分な吟味を行った上で、計画的かつ効率的な実施を徹底する。また、調査等の対象となる府省や省内の部局等が勤務時間外に作業せざるを得ないような作業依頼（夕方に依頼し翌日期限等）は原則として行わないものとし、適切な作業期間を設けるものとする。

- ・ 法令業務に関する研修、適切な人事ローテーション等による法案等担当者の計画的な育成及び法案作成体制の整備、内閣法制局を含めた関係者間における法案スケジュールの共有、審査資料の簡素化、十分に時間的な余裕をもって審査部局へ審査資料を持ち込む等による法令審査作業の合理化、「法制執務業務支援システム」（e-LAWS）の活用などにより、法案等作成業務について、その正確性を確保しつつ、合理化を図る。

### （3）働く時間と場所の柔軟化

- ・ 「世界最先端 IT 国家創造宣言」（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）及び「国家公務員テレワーク・ロードマップ」（平成 27 年 1 月 21 日 C I O 連絡会議決定）に基づき策定した「農林水産省におけるテレワーク推進計画（平成 27 年 4 月 24 日農林水産省女性職員の活躍・職員の仕事と生活の調和推進チーム決定）」を踏まえ、取組を推進するとともに、計画的に取組の拡大を図る。
- ・ 職場から端末を持ち帰らずとも、専用 PC から職場内のシステムにアクセスできるリモートアクセスシステムを活用し、平成 29 年 4 月から本省において、テレワークの本格実施を開始するとともに、職員のニーズやコストを考慮しつつ、政府共通プラットフォーム上で提供されるシステムの活用も含め可能な範囲でテレワーク環境の充実を図る。
- ・ 平成 28 年 4 月から原則として全ての職員を対象に拡充されたフレックスタイム制について、引き続き、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、円滑な実施を図る。また、希望する職員には可能な限り適用するよう努め、特に育児や介護を行う職員からの希望については、できる限り希望どおり対応できるようにするなど配慮する。
- ・ 早出遅出勤務の更なる活用促進のため、職員のニーズに応じて柔軟に始業時刻を選択できるよう、勤務時間の多段階化等について訓令等で規定しているところであり、より一層の活用推進の拡大を図る。

## 2. 育児・介護等と両立して活躍できる職場環境の整備

### （1）女性職員の妊娠中及び出産後における配慮

- ・ 女性職員が妊娠を申し出た場合、管理職員は、母性保護及び母性健康管理の観点から当該職員を含めた職場内の業務分担の見直しを検討することとする。
- ・ 職員が産前産後休暇を取得する場合には、管理職員は、職場内の業務分担の見直しを検討し、人事担当部局は代替要員の配置に努めることとする。

## (2) 男性の家庭生活への関わりの推進

- ① 平成27年度の当省における男性職員の育児休業等取得率は11.2%（農林水産省12.6%、林野庁8.8%、水産庁8.8%）であり、平成26年度の6.7%（農林水産省8.2%、林野庁4.3%、水産庁3.7%）より4.5ポイント増加。
- ② 平成27年度の当省における男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を合計5日以上取得した職員の割合は27.6%（農林水産省27.4%、林野庁28.6%、水産庁26.5%）であり、平成26年度の21.6%（農林水産省21.6%、林野庁19.8%、水産庁29.6%）より6.0ポイント増加。

（※ 「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況フォローアップ」（平成28年12月1日内閣人事局）

引き続き、下記の取組事項を積極的に推進し、目標達成に努めることとする。

- ・ 事務次官、官房長等から男性職員の家庭生活（家事、育児、介護等）への参画促進に向けた明確なメッセージを発出するとともに、管理職員等に対する意識啓発のための取組を行う。
- ・ 男性職員や管理職員に対する両立支援制度（配偶者出産休暇、男性職員の育児参加のための休暇を含む。）の周知等により、男性職員の両立支援制度の活用を図り、男性職員の育児休業取得率を13%程度、男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇について全ての男性職員が両休暇合計5日以上取得することを目指す。

## (3) 子育てや介護と仕事の両立支援

- ・ 管理職員等への両立支援制度に対する理解の醸成、制度を利用する職員の業務情報の共有等により、両立支援制度を利用する職員をサポートしやすい環境を整備する。
- ・ 男女ともに育児等に係る状況（出産予定日、配偶者の状況、保育の状況等）や両立支援制度の利用についての意向を任意に記入・提出してもらう「仕事と生活の両立状況確認シート」の活用により、管理職員や人事担当部局がきめ細かく職員の状況を把握する。

- ・ 育児休業や育児短時間勤務等の両立支援制度を利用したことのみにより昇任・昇格に不利益とならないよう、育児休業を取得した期間にかかわらず、能力・実績に基づき昇任・昇格の判断を行う。また、このことを職員に周知する。
- ・ 両立支援制度の利用促進のみに偏るのではなく、職員の育児休業等からの円滑な復帰を図り、職員が育児又は介護を行いながら仕事で活躍できるようにするため、育児休業からの復帰時期・復帰後の働き方等について意識の共有、及び育児休業の取得中・復帰後や介護休暇の取得時等における、本人のキャリアプランに関する意向確認及び上司・人事担当者からのキャリアに関する助言を目的とした面談を実施する。
- ・ 一定期間以上育児休業を取得する職員の代替要員には可能な限り常勤職員を配置することとし、代替要員の配置に当たって省内全体を見渡した効率的な人事運用の実施、一定の産前・産後休暇や育児休業の取得者数が生じることを踏まえた採用方針の策定等、代替要員の確保に向けた人事運用面の対応を行う。
- ・ 産前・産後休暇、育児短時間勤務、育児時間等の取得実態に応じて措置された別枠定員を積極的に活用する。
- ・ 在職期間が1年以上であるなど一定の要件を満たす非常勤職員についても、育児休業、育児時間、介護休暇等の両立支援制度を利用できることにつき周知を図る。
- ・ 転勤に当たっては、本人の意向を把握し職員の育児、介護等の事情に配慮するとともに、転勤を伴う異動について、異動のタイミングの多様性の確保や異動先の選定などキャリアパスにおける転勤の在り方について再検討を行う。
- ・ 農林水産行政の課題の把握、それに対する解決策の提案、過去の施策の検証等を行い、施策を確実に実行していくためには、農山漁村・食品産業等の現場に近い業務の職務経験が重要である。このことを踏まえ、管理職となるために必要な職務の経験については、例えば、出産・子育て期等を迎える前又は出産・子育て期等を越えてから、重要なポストを経験させたり、必要な研修の機会を付与するなど、柔軟な人事管理を行う。
- ・ 育児休業取得職員が育児休業後の具体的なキャリアイメージを持ち、職務への意欲を持って復帰できるよう、育児休業取得職員に対して、人事担当部局や所属先の管理職員など連絡担当者を決めて定期的にコミュニケーションをとる。
- ・ 育児休業後の具体的なキャリアデザインの形成等を目的に、育児休業取得職員等を対象としたロールモデルの経験談等の育児休業後の円滑な職務復

婦に資するセミナーを実施する。

#### (4) 保育環境の確保

- ・ 平成 29 年度早期に、農林水産省本省内に事業所内保育所を開所する。事業所内保育所の入所案内や空き状況、「子ども子育て支援制度」について職員掲示板への定期的な掲示等により情報提供を行う。
- ・ 育児休業者等との定期的なコミュニケーションや「仕事と生活の両立状況確認シート」の活用等により、育児休業等からの復帰者や転勤を伴う異動者の育児等の状況を把握し、必要に応じて省内保育施設等の情報提供を行う。
- ・ 市区町村が実施するファミリー・サポート・センター事業等育児関連支援サービスの概要について職員掲示板への定期的な掲示等により情報提供を行う。
- ・ 事業所内保育所を活用した、災害派遣、事案対応等の緊急登庁時に子供を預けられる体制の確保について、必要性も含め検討する。

#### (5) 宿舍の貸与についての配慮

宿舍の貸与に当たっては、国家公務員宿舍法（昭和 24 年法律第 117 号）に規定する貸与基準に基づき、家族構成等に配慮した調整を行う。

#### (6) その他の次世代育成支援対策（次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るための対策）に関する事項

- ・ 子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベットの設置等を適切に行う。
- ・ 食料の生産から消費にわたる各段階を通じて、健全な食生活の実践を促し、子どもの健全な育成に寄与する。
- ・ 子ども霞が関見学デー等を通じ、子どもに農林水産業や国の施策に対する理解を深めてもらうよう取り組む。
- ・ 都市と農山漁村の共生・対流を推進し、子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図る。
- ・ 地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動への職員の参加を奨励する。

### Ⅲ. 女性の活躍推進のための取組

#### 1. 女性の採用の拡大

##### (1) きめ細かな実効性ある採用広報活動



当省の国家公務員採用試験（準ずる試験を含む）からの採用者に占める女性の割合は平成 25 年度以降 3 割を超え、平成 28 年度では 40.3%であり、前年度（38.8%）より 1.5 ポイント増加。

下記の取組事項を推進し、引き続き、毎年度 35%以上の採用とすることを旨とする。

- ・ 公務、特に当省の業務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、国家公務員採用試験の女性申込者・合格者の拡大に向け、関係府省とも有機的に連携・協力し、採用広報活動を行う。また、ターゲット分類ごとにきめ細かく効果的に訴求するよう、首都圏・各地域、法学部・経済学部・農学部・水産学部・工学部やそれ以外の学部向けなどきめ細やかな活動を実施する。

## （2）女性職員の中途採用（経験者採用試験等による採用等）の拡大

内閣人事局や各府省等と連携して女性向けの府省横断的な広報活動を行うとともに、経験者採用試験等の積極的な活用、管理職以上の官職も含めた外部女性人材の採用・登用に取り組む。

## （3）育児等を理由に国家公務員を中途退職した女性が再度公務において活躍できるための取組

育児、介護等を理由にやむを得ず中途退職した職員について、必要に応じて復職の意思を確認し、当該職員の連絡先を把握するとともに、秘書課の連絡窓口、内閣人事局の中途採用情報提供ウェブサイトのアドレス等の情報提供を行う。

## 2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成

### （1）人事管理の見直し

- ・ 人事管理を行っている単位ごとに、職員数の男女比と管理職を含む各役職段階に登用されている者の男女比を比較し、大きな差がある場合にはその理由を把握・分析し、改善に向けた必要な対応を行う。
- ・ 女性職員の職域の拡大や研修等を通じたキャリア形成支援を一層積極的に行う。
- ・ 男女共に、極めて優れた能力と旺盛な意欲を有すると認められる職員については、管理職員への登用も視野に入れつつ、速やかに昇任させる。
- ・ 管理職となるために必要な職務の経験については、例えば、出産・子育て期等を迎える前又は出産・子育て期等を越えてから、重要なポストを経験さ

せたり、必要な研修の機会を付与するなど、柔軟な人事管理を行う。

- ・ 管理職の候補となり得るような女性職員については、個別に育成方針を立てるなど、女性職員の登用目標の達成に向けた計画的な育成を図る。その際、特に本府省及び地方機関におけるⅡ・Ⅲ種試験・一般職・専門職試験採用の女性職員のうち優秀と見込まれる者については、必要な職務機会の付与や研修等の支援を通じて積極的な育成に努める。
- ・ 転勤を伴う異動について、異動のタイミングの時期の多様性の確保や異動先の選定などキャリアパスにおける転勤の在り方について再検討を行う。  
(再掲)

## (2) 管理職員の意識改革

- ・ 事務次官、官房長等から、管理職員等に対し、女性の登用を図る観点から、従来の意識や慣行の改革、女性職員のキャリア形成支援等意欲を向上させる取組の重要性についての明確なメッセージを継続的に発出する。

## 3. 女性職員のキャリア形成支援、意欲向上

### (1) キャリアパスモデルの揭示等による女性職員のキャリアパス形成支援

当省における女性職員の本省課室長相当職に占める割合は3.0%、地方機関関長・本省課長補佐相当職に占める割合は4.8%、係長相当職(本省)に占める割合は26.3%であり、引き続き下記の取組事項を積極的に推進し、平成32年度末の目標達成に努めることとする。

- ・ 内閣人事局や人事院が実施する若手女性職員のキャリアイメージ形成支援による意欲向上研修に積極的に参加させることや、活躍する先輩女性職員が歩んできたキャリアパスの事例や先輩職員からの経験談等のキャリアパスモデルを紹介すること等を通じて、若手女性職員の意欲の向上を図る。また、女性職員が出産、子育て等経験後もキャリアアップを目指す意欲を高めるため、若手のうちに公務の魅力、仕事の面白さを認識できるよう、例えば、多様な職務機会を付与する等の取組を行う。
- ・ 育児期に昇任を希望しなかった等の理由により結果として昇任が遅れている職員についても、優れた潜在的な能力を持つ女性職員に対しては、多様な職務機会の付与や研修等の必要な支援を積極的に行い、意欲、スキル等を高め、昇任スピードを加速する。
- ・ 当省の女性職員のロールモデルとなる人材の育成に努める。
- ・ 人事担当部局又は上司が面談を行い、今後のキャリア形成に関する助言等を行うことにより、女性職員の意欲の向上を図る。

(2) 女性職員が抱える悩みや心配事の相談ができる体制づくり

仕事と家庭の両立や将来のキャリアに悩む女性職員が、同様の境遇を経験してきた先輩女性職員に気軽に相談できるような体制を整備する。

IV. 女性職員の採用・登用の拡大及び職員の仕事と生活の調和の推進に向けた推進体制等

1. 省内推進体制

- ・ 平成 26 年 10 月に発足した、事務次官、官房関係課長、各局庁庶務課長を構成員とする「女性職員の活躍・職員の仕事と生活の調和推進チーム」において本取組計画に基づく種々の取組を実行する。
- ・ 秘書課に女性職員活躍・ワークライフバランス推進に関する事務の中核を担う管理職級の担当官を設置するとともに、地方支分部局、施設等機関においても人事担当部局に担当者を置くこととする。

2. フォローアップの実施、取組計画の見直し・公表等

(1) フォローアップの実施

毎年度取組状況のフォローアップし、女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会に報告する。あわせて、当該フォローアップ結果を、その後の取組や計画に反映させるPDCAサイクルを確立する。

(2) 取組計画の見直し・変更及び職員に対する周知・公表

女性の採用・登用の状況、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、育児休業の取得状況等に大きく変化があった場合などは、必要に応じて本取組計画を見直し、所要の変更を行うとともに、職員に対して周知し、公表する。

(3) 情報の公表

内閣府令に定める項目のうち、以下の項目について、公表を行う。

- ✓ 採用した職員に占める女性職員の割合
- ✓ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ✓ 各役職段階に占める女性職員の割合
- ✓ 男女別の育児休業取得率
- ✓ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率

## V. その他

### 1. 農林水産省特定事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法に基づき策定された農林水産省特定事業主行動計画（平成 27 年 3 月 27 日農林水産省女性職員の活躍・職員の仕事と生活の調和推進チーム決定）は、本取組計画に統合し、平成 27 年度をもって廃止する。また、本取組計画は、女性活躍推進法に基づき策定することとされている特定事業主行動計画も兼ねるものである。

### 2. 農林水産省における女性職員の採用・登用拡大計画

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）に基づき策定された農林水産省における女性職員の採用・登用拡大計画（平成 24 年 1 月 6 日改正）は、同指針の廃止に伴い、平成 27 年度をもって廃止する。

## 農林水産省における女性の職業選択に資する情報の公表

### 1. 採用した職員に占める女性職員の割合

		総数(人)	うち女性(人)	女性の割合(%)
農 林 水 産 省	総合職	72	35	48.6%
	一般職	152	67	44.1%
	その他	2	1	50.0%
	非常勤職員	81	78	96.3%
	計	307	181	59.0%
林 野 庁	総合職	17	7	41.2%
	一般職	100	31	31.0%
	非常勤職員	235	22	9.4%
	計	352	60	17.0%
水 産 庁	総合職	9	2	22.2%
	一般職	9	3	33.3%
	その他	13	0	0.0%
	非常勤職員	4	4	100.0%
	計	35	9	25.7%
合 計		694	250	36.0%

- 把握の時点は、常勤職員は平成28年4月1日時点における新規採用者、非常勤職員は平成27年度に採用した期間業務職員（採用当初の任期が3か月未満の期間業務職員は除く。）とする。
- 内閣人事局「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」（平成28年4月1日付け）。なお、当省は、総合職（院卒者）に準ずる試験（獣医職）、一般職（大卒）に準ずる試験（畜産職）を実施しており、これらを含めた採用者数とする。
- 「その他」は、研究職、海事職、選考等により採用された者をいう。

## 2. 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	総数(人)	うち女性(人)	女性の割合(%)
農林水産省	664	22	3.3%
林野庁	200	4	2.0%
水産庁	56	2	3.6%
合 計	920	28	3.0%

- 内閣人事局「一般職国家公務員在職状況統計表」(平成28年7月1日現在)
- 管理的地位にある職員とは、「本省課室長相当職以上」の職員であり、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号。)の行政職俸給表(一)7級相当以上、専門行政職俸給表5級相当以上の職員をいう。

## 3. 各役職段階に占める女性職員の割合

	本省係長相当職			国の地方機関課長・本省課長補佐相当職			本省課室長相当職			指定職		
	総数(人)	うち女性(人)	女性割合(%)	総数(人)	うち女性(人)	女性割合(%)	総数(人)	うち女性(人)	女性割合(%)	総数(人)	うち女性(人)	女性割合(%)
農林水産省	1,671	444	26.6%	5,151	281	5.5%	620	21	3.4%	44	1	2.3%
林 野 庁	217	58	26.7%	1,131	15	1.3%	188	4	2.1%	12	0	0.0%
水 産 庁	187	43	23.0%	229	16	7.0%	49	1	2.0%	7	1	14.3%
合 計	2,075	545	26.3%	6,511	312	4.8%	857	26	3.0%	63	2	3.2%

- 内閣人事局「一般職国家公務員在職状況統計表」(平成28年7月1日現在)
- 「常勤職員在職状況統計表」の対象となる職員で、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号。以下「一般職給与法」という。)の行政職俸給表(一)、専門行政職俸給表及び指定職俸給表の適用を受ける職員が対象。
- 「指定職」とは一般職給与法の指定職俸給表の適用を受ける職員、「本省課室長相当職」とは一般職給与法の行政職俸給表(一)7級~10級及び専門行政職俸給表5~7級の職員、「国の地方機関課長・本省課長補佐相当職」とは行(一)俸給表の5・6級及び専門行政職俸給表の3・4級の職員、「本省係長相当職」とは、行(一)俸給表の3・4級及び専門行政職俸給表の2級の職員をいう。

#### 4. 男女別の育児休業取得率

		男性職員			女性職員		
		新規取得者数 (人)	平成27年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数(人)	取得率 (%)	新規取得者数 (人)	平成27年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数(人)	取得率 (%)
農 林 水 産 省	総合職	6	50	12.0%	26	26	100.0%
	一般職	21	158	13.3%	63	63	100.0%
	その他	0	7	0.0%	0	0	0.0%
	非常勤職員	0	2	0.0%	2	2	100.0%
	計	27	217	12.4%	91	91	100.0%
林 野 庁	総合職	0	0	0.0%	2	2	100.0%
	一般職	8	91	8.8%	26	26	100.0%
	非常勤職員	0	0	0.0%	0	0	0.0%
	計	8	91	8.8%	28	28	100.0%
水 産 庁	総合職	2	8	25.0%	0	0	0.0%
	一般職	1	10	10.0%	1	1	100.0%
	その他	0	16	0.0%	0	0	0.0%
	非常勤職員	0	0	0.0%	0	0	0.0%
	計	3	34	8.8%	1	1	100.0%
合 計		38	342	11.1%	120	120	100.0%

- 人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査（平成27年度）の結果について」
- 「その他」は、研究職、海事職、選考等により採用された者をいう。
- 「新規取得者数」とは、平成27年度中に新たに育児休業（再度の育児休業者等を除く。）を取得した人数をいう。
- 「平成27年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数」とは、男性職員は同年度中に子が生まれた男性職員、女性職員は同年度中に産前産後休暇が終了した職員（平成27年2月3日から平成28年2月3日までに出産した女性職員（産後の特別休暇中に子が死亡した場合等を除く。）をいう。
- 「取得率」とは、「平成27年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数」に対する「新規取得者数（平成27年度中に新たに育児休業を取得した者（平成24～26年度に取得可能となった職員数を含む。）の割合をいう。

#### 5. 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の使用状況

	平成27年度中に 子が生まれた 男性職員数(人)	配偶者出産休暇		育児参加のための休暇	
		うち配偶者出産 休暇を取得した 職員数(人)	使用率 (%)	うち配偶者出産 休暇を取得した 職員数(人)	使用率 (%)
農林水産省	215	171	79.5%	101	47.0%
林 野 庁	91	66	72.5%	39	42.9%
水 産 庁	34	20	58.8%	11	32.4%
合 計	340	257	75.6%	151	44.4%

- 人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査（平成27年度）の結果について」