

**女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
第 19 条第6項及び第 21 条に基づく情報の公表について**

令和7年7月

<1 女性に対する職業生活における機会の提供に関する実績>

1. 採用した職員に占める女性職員の割合

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
総数	21 人	28 人	53 人	34 人
うち女性	9 人	15 人	18 人	15 人
女性割合	42.9%	53.6%	33.9%	44.1%

(うち、一般職試験採用者)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	取組計画における目標 (毎年度)
総数	1 人	1 人	4 人	12 人	
うち女性	1 人	0 人	3 人	7 人	
女性割合	100.0%	0.0%	75.0%	58.3%	35%

女性割合の向上の取組内容

パンフレットへの女性職員からのメッセージ等の掲載や、業務説明会・オンライン配信等への女性職員の派遣を積極的に活用した。

2. 職員に占める女性職員の割合(各年度3月時点)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
総数	172 人	198 人	211 人	235 人
うち女性	52 人	62 人	65 人	78 人
女性割合	30.2%	31.3%	30.8%	33.2%

3. 管理的地位に占める女性職員の割合(各年度3月時点)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
総数	18 人	19 人	17 人	18 人
うち女性	1 人	0 人	0 人	1 人
女性割合	5.6%	0.0%	0.0%	5.6%

4. 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合(各年度3月時点)

		指定職級	課室長級	課長補佐級	係長級
取組計画における目標 (令和7年度末)		8%	10%	17%	30%
令和3年度	総数	3人	15人	63人	26人
	うち女性	0人	1人	15人	8人
	女性割合	0.0%	6.7%	23.8%	30.8%
令和4年度	総数	3人	16人	73人	27人
	うち女性	0人	0人	20人	9人
	女性割合	0.0%	0.0%	27.4%	33.3%
令和5年度	総数	4人	13人	80人	55人
	うち女性	0人	0人	17人	15人
	女性割合	0.0%	0.0%	21.3%	27.3%
令和6年度	総数	3人	15人	71人	67人
	うち女性	0人	1人	15人	18人
	女性割合	0.0%	6.7%	21.1%	26.9%

女性登用促進に向けた取組内容

人事院や内閣人事局等が主催するキャリアアップ研修等への参加を積極的に推奨した。

5. 中途採用の男女別実績(各年度3月時点)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
総数	4人	5人	25人	5人
男性	4人	1人	17人	4人
女性	0人	4人	8人	1人

6. 職員の給与の男女の差異(令和6年度)

1 全職員

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	78.6%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	86.9%
全ての職員	79.1%

2 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

* 国の機関における「任期の定めのない常勤職員」の基本給については、法律に定める俸給表に基づき一律に決定されており、同一の級・号俸であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
指定職相当	—
本省課室長相当職	115.4%
地方機関課長・本省課長補佐相当職	96.6%
係長相当職	101.8%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	81.9%
31年～35年	68.4%
26年～30年	88.4%
21年～25年	76.9%
16年～20年	85.6%
11年～15年	128.9%
6年～10年	71.7%
1年～5年	81.7%

【説明欄】

勤続年数別における男女の給与の差異の主な要因は、男性が世帯主や住居の契約者となっている場合が多く、扶養手当及び住居手当を支給されている割合が男性の方が高くなっていることが考えられる。

また、超過勤務手当の支給額についても男性の支給割合の方が高いことも一因となっている。

* 地方公共団体からの出向者は、出向前の勤続期間を含まない。

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

* 女性職員が存在しない該当区分欄は「—」と記載している。

7. 女性に対する職業生活に関する機会の提供に資する制度の概要

- ・女性職員が相談しやすい環境づくり(新規採用職員に対するメンター制度の活用等)
- ・女性の採用拡大(パンフレットへの女性職員からのメッセージ掲載、業務説明会への女性職員派遣の積極的な活用等)

<2 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績>

1. 平均継続勤務年数の男女の差異(令和6年度実績)

職員区分	男女の継続勤務年数の差異 (男性の年数に対する女性の年数の割合)
全ての職員	55.5%

2. 男女別の育児休業取得率^{※1}(各年度実績)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	取組計画における目標 (令和7年までに1週間以上の取得)
男性取得率	0.0%	50.0%	50.0%	80.0%	85.0%
女性取得率	該当なし	該当なし	100.0%	該当なし	-

※1 令和3～6年度中に新たに育児休業が可能となった職員のうち、育児休業を取得した職員の割合

3. 男女別の育児休業取得期間^{※2}の分布状況

取得期間	令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30日未満	該当なし		1人	該当なし	4人	0人	4人	該当なし
30日以上～180日未満			1人		1人	0人	1人	
180日以上～365日未満			0人		0人	1人	0人	
365日以上～			0人		0人	0人	0人	

※2 令和3～6年度中に新たに育児休業が可能となった職員のうち、育児休業を取得した職員の数

4. 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並びに合計取得日数の分布状況^{※3}

取得率	配偶者出産休暇を 取得した職員(a)	育児参加のための休 暇を取得した職員(b)	(a)+(b)合わせて5日 以上取得した職員	取組計画に おける目標
令和3年度	66.7%	66.7%	33.3%	100%
令和4年度	50.0%	100.0%	0.0%	
令和5年度	100.0%	83.3%	83.3%	
令和6年度	100.0%	100.0%	100.0%	

※3 令和3～6年度に、男性職員で出生から1年間で配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を取得した職員の割合

育児休業等の取得促進に向けた取組内容

育児休業や「男の産休」の目標取得率を達成するため、特に対象となる男性職員や管理職員に対して両立支援制度の積極的な周知を行った。

5. 超過勤務の状況(令和6年度実績)

区分	平均(一人当たり・一月当たり)
管理職以外	21.0 時間

超過勤務時間の縮減に向けた取組内容

- ・各人が別途作成・申告する在庁時間報告書の超過勤務実績に不明点等がある場合に、GSS 勤怠管理アプリケーションの打刻データと突き合わせをすることで、正確な在庁時間を把握した。また、課室ごとの超過勤務時間を幹部会議で共有することで、業務分担の見直しを図ることにも活用した。
- ・国会対応や国際会議等により業務が早朝や夜間になる職員がいる場合は、早出遅出勤務の弾力的運用として、職員の勤務状況、体調、業務の状況を考慮して事前(前日までに)に勤務時間の指定を行うことができるように委員会内の規則を整備し、超過勤務による疲労蓄積の防止、負担の軽減に資することとした。
- ・大臣レクや委員会へのアテンド等、早朝から対応が必要な業務と、国会待機や答弁作成等、深夜まで対応が必要な業務を分担することで、特定の職員が過度に長時間勤務を強いられることのないよう工夫した。
- ・国会待機については、多くの職員の定時である18時15分よりも前に、国会の状況及び待機の要否を連絡し、必要最低限の部局のみ待機させた。
- ・職員による超過勤務の事前申告及び事後報告、管理職員(※4)による事前承認、事後確認を実施。
 - ※4超過勤務を命ずる管理職及びその補助者。
- ・管理職員は超過勤務を行う職員を「在庁時間等報告」ファイルにて日々、確認のうえ、業務終了後は直ちに退庁させることを徹底した。
- ・毎週水曜日の定時退庁日に、管理職員から事務局の全職員に対して、メールで定時退庁を呼びかけるとともに声かけを行い、管理職員自ら早期退庁を実践した。

6. 年次休暇の取得状況(令和6年実績)

区分	平均(一人当たり)
常勤職員	15.4 日

年次休暇取得の促進に向けた取組内容

年次休暇の取得を、毎月管理職から全職員へ促すとともに、5日に満たない職員に対しては年次休暇の取得を人事係から促す。

7. 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する環境整備に関する制度の概要(令和6年度)

- ・テレワークの推奨
- ・フレックスタイム制の利用促進
- ・休暇制度をポータルサイトに掲載し利用促進