

**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8年6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 | 令和7年度 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 総数   | 21 人  | 28 人  | 53 人  | 34 人  | 43 人  |
| うち女性 | 9 人   | 15 人  | 18 人  | 15 人  | 19 人  |
| 女性割合 | 42.9% | 53.6% | 33.9% | 44.1% | 44.2% |

(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 | 令和7年度 | 取組計画における<br>目標(毎年度) |
|------|--------|-------|-------|-------|-------|---------------------|
| 総数   | 1 人    | 1 人   | 4 人   | 12 人  | 6 人   | 35%                 |
| うち女性 | 1 人    | 0 人   | 3 人   | 7 人   | 4 人   |                     |
| 女性割合 | 100.0% | 0.0%  | 75.0% | 58.3% | 66.7% |                     |

(うち、総合職試験採用者)

|      | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度  | 取組計画における<br>目標(毎年度) |
|------|-------|-------|-------|-------|--------|---------------------|
| 総数   | -     | -     | -     | -     | 2 人    | 35%                 |
| うち女性 | -     | -     | -     | -     | 2 人    |                     |
| 女性割合 | -     | -     | -     | -     | 100.0% |                     |

(うち、技術職試験採用者)

|      | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 取組計画における<br>目標(毎年度) |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|---------------------|
| 総数   | 0 人   | 1 人   | 1 人   | 1 人   | 0 人   | 30%                 |
| うち女性 | 0 人   | 0 人   | 0 人   | 0 人   | 0 人   |                     |
| 女性割合 | 0.0%  | 0.0%  | 0.0%  | 0.0%  | 0.0%  |                     |

女性割合の向上の取組内容

女性職員からのメッセージ等のパンフレットへの掲載や、業務説明会の説明者として女性職員の派遣を積極的に行った。

2. 職員に占める女性職員の割合（各年度3月31日時点）

|      | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 総数   | 172人  | 198人  | 211人  | 235人  | 226人  |
| うち女性 | 52人   | 62人   | 65人   | 78人   | 77人   |
| 女性割合 | 30.2% | 31.3% | 30.8% | 33.2% | 34.1% |

3. 管理的地位に占める女性職員の割合（各年度3月31日時点）

|      | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 総数   | 18人   | 19人   | 17人   | 18人   | 20人   |
| うち女性 | 1人    | 0人    | 0人    | 1人    | 3人    |
| 女性割合 | 5.6%  | 0.0%  | 0.0%  | 5.6%  | 15.0% |

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31日時点）

|                        |      | 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<br>（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% |
| 令和7年度                  | 総数   | 3人   | 17人   | 70人   | 68人   |
|                        | うち女性 | 0人   | 3人    | 15人   | 18人   |
|                        | 女性割合 | 0.0% | 17.6% | 21.4% | 26.5% |

女性登用促進に向けた取組内容

人事院や内閣人事局が主催する女性職員向けのキャリア支援研修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31日時点)

|    | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 総数 | 4人    | 5人    | 25人   | 5人    | 23人   |
| 男性 | 4人    | 1人    | 17人   | 4人    | 15人   |
| 女性 | 0人    | 4人    | 8人    | 1人    | 8人    |

6. 職員の給与の男女の差異(令和7年度)

1 全職員

| 職員区分              | 男女の給与の差異<br>(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      | 76.6%                           |
| 任期の定めのない常勤職員以外の職員 | 72.9%                           |
| 全ての職員             | 74.3%                           |

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<br>(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         | 120.2%                          |
| 地方機関課長・本省課長補佐相当職 | 72.6%                           |
| 係長相当職            | 90.7%                           |

(2) 勤続年数別

| 勤続年数    | 男女の給与の差異<br>(男性の給与に対する女性の給与の割合) |
|---------|---------------------------------|
| 36年以上   | —                               |
| 31年～35年 | 102.1%                          |
| 26年～30年 | 80.9%                           |
| 21年～25年 | —                               |
| 16年～20年 | 99.5%                           |
| 11年～15年 | 92.5%                           |
| 6年～10年  | 71.8%                           |
| 1年～5年   | 75.6%                           |

## 【説明欄】

男女の給与の差異が生じる要因として、係長相当職以上の男性職員の割合が女性職員に比して高いことが挙げられる。特に、課長補佐相当職においてはその差が顕著である。また、勤務年数の長い職員の割合も男性職員のほうが高くなっている。

さらに、男性職員が扶養手当及び住居手当を受給する機会が多いことや、超過勤務手当の受給額が相対的に多いことも要因と考えられる。

- \* 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7年度実績)

| 職員区分  | 男女の継続勤務年数の差異<br>(男性の年数に対する女性の年数の割合) |
|-------|-------------------------------------|
| 全ての職員 | 50.0%                               |

### 2. 男女別の育児休業取得率<sup>※1</sup>(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 | 令和7年度  | 取組計画における目標<br>(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% | 83.4%  | 85.0%                           |
| 女性取得率 | —     | —     | 100.0% | —     | 100.0% | —                               |

※1 令和3～7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

なお、取得対象者がいない場合は「—」と記載している。

### 3. 男女別の育児休業取得期間<sup>※2</sup>の分布状況

| 区分         | 常勤職員  |       | 非常勤職員 |    |
|------------|-------|-------|-------|----|
|            | 男性    | 女性    | 男性    | 女性 |
| 1週間未満      | 0.0%  | 0.0%  | -     | -  |
| 1週間以上2週間未満 | 16.7% | 0.0%  | -     | -  |
| 2週間以上1月以下  | 33.3% | 0.0%  | -     | -  |
| 1月超3月以下    | 16.7% | 0.0%  | -     | -  |
| 3月超6月以下    | 0.0%  | 0.0%  | -     | -  |
| 6月超9月以下    | 0.0%  | 0.0%  | -     | -  |
| 9月超12月以下   | 16.7% | 33.3% | -     | -  |
| 12月超24月以下  | 0.0%  | 0.0%  | -     | -  |
| 24月超       | 0.0%  | 66.7% | -     | -  |

※2 令和3～7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人数

なお、取得対象者がいない場合は「-」と記載している。

### 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<sup>※3</sup>

| 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%                |            |
| 令和7年度 | 100.0%            | 83.3%                | 66.7%                 |            |

※3 令和3～7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

なお、取得対象者がいない場合は「-」と記載している。

#### 育児休業等の取得促進に向けた取組内容

対象となる男性職員や当該男性職員の上司である管理職員(※4)に対して両立支援制度の積極的な周知を行った。

(※4超過勤務を命ずる管理職及びその補助者をいう。以下同じ。)

### 5. 超過勤務の状況(令和7年度実績)

| 区分    | 平均(一人当たり・一月当たり) |
|-------|-----------------|
| 管理職以外 | 23.8時間          |

#### 超過勤務時間の縮減に向けた取組内容

・各人が作成・申告する在庁時間等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の状況を事務局連絡会議で共有することで、業務分担の見直しを図ることに活用した。

- ・大臣説明対応などの、早朝から対応が必要な業務と、国会待機や答弁案作成等の、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の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、定時よりも前に、国会の質問通告の状況及び待機の要否を連絡し、必要最低限の課室のみ待機させた。
- ・職員による超過勤務の事前申告及び管理職員による事前承認を実施。
- ・管理職員は超過勤務を行う職員を「在庁時間等報告書」ファイルにて日々、確認の上、超過勤務を実施する予定のない職員については、業務終了後は直ちに退庁させることを徹底した。

#### 6. 年次休暇の取得状況(令和7年実績)

| 区分   | 平均(一人当たり) |
|------|-----------|
| 常勤職員 | 15.3日     |

#### 年次休暇取得の促進に向けた取組内容

年次休暇の取得を管理職員から部下職員へ促した。

#### 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7年度)

- ・テレワーク月間において、積極的なテレワークの活用を呼び掛けた。
- ・フレックスタイム制及び休暇制度の利用を促進するため、ポータルサイトに制度の概要を掲載し周知に努めた。