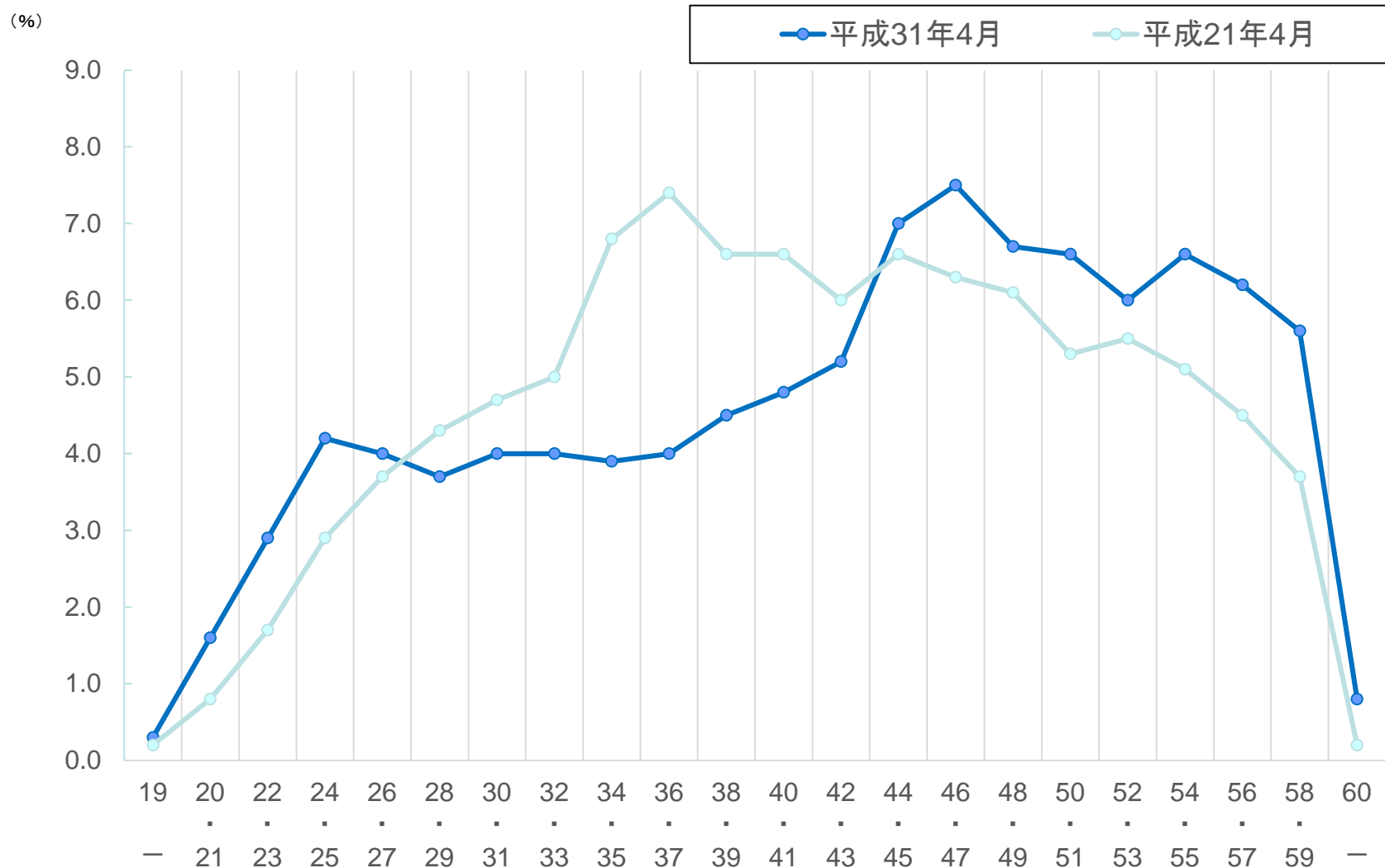


国家公務員を巡る現状について

令和2年7月29日
内閣官房内閣人事局

国家公務員（一般職）の年齢階層別人員構成比

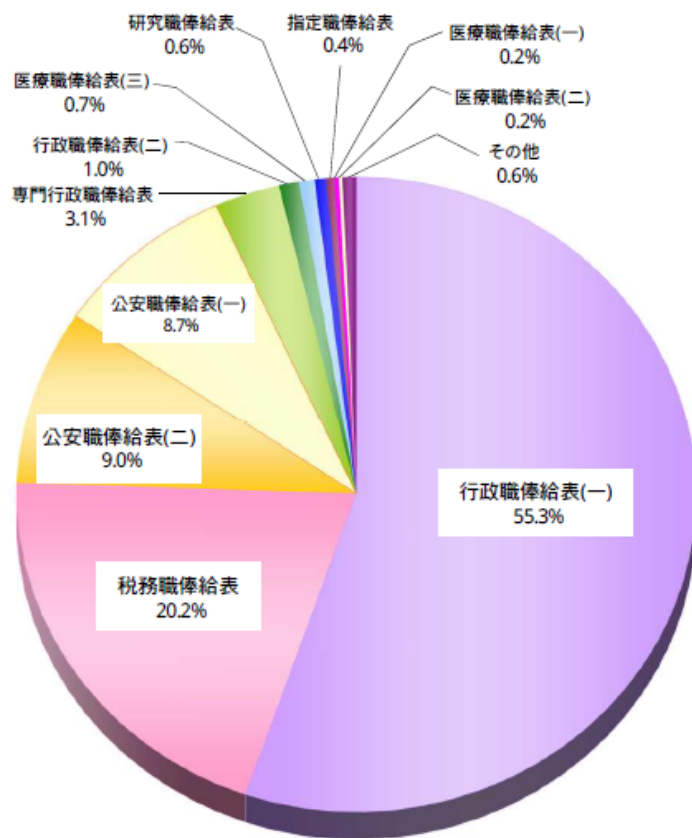


(注)再任用職員等を除く。一般職給与法等が適用される職員を対象としている。

(出典)人事院「令和元年人事院勧告参考資料」より作成。

国家公務員（一般職）の適用俸給表別人員

平成31年4月1日現在の全俸給表の適用人員（新規採用者等を除く。）は252,809人で、平均年齢は43.1歳となっています。このうち、一般行政事務を行っている職員に適用される行政職俸給表(一)は、適用人員が139,782人（55.3%）となっています。

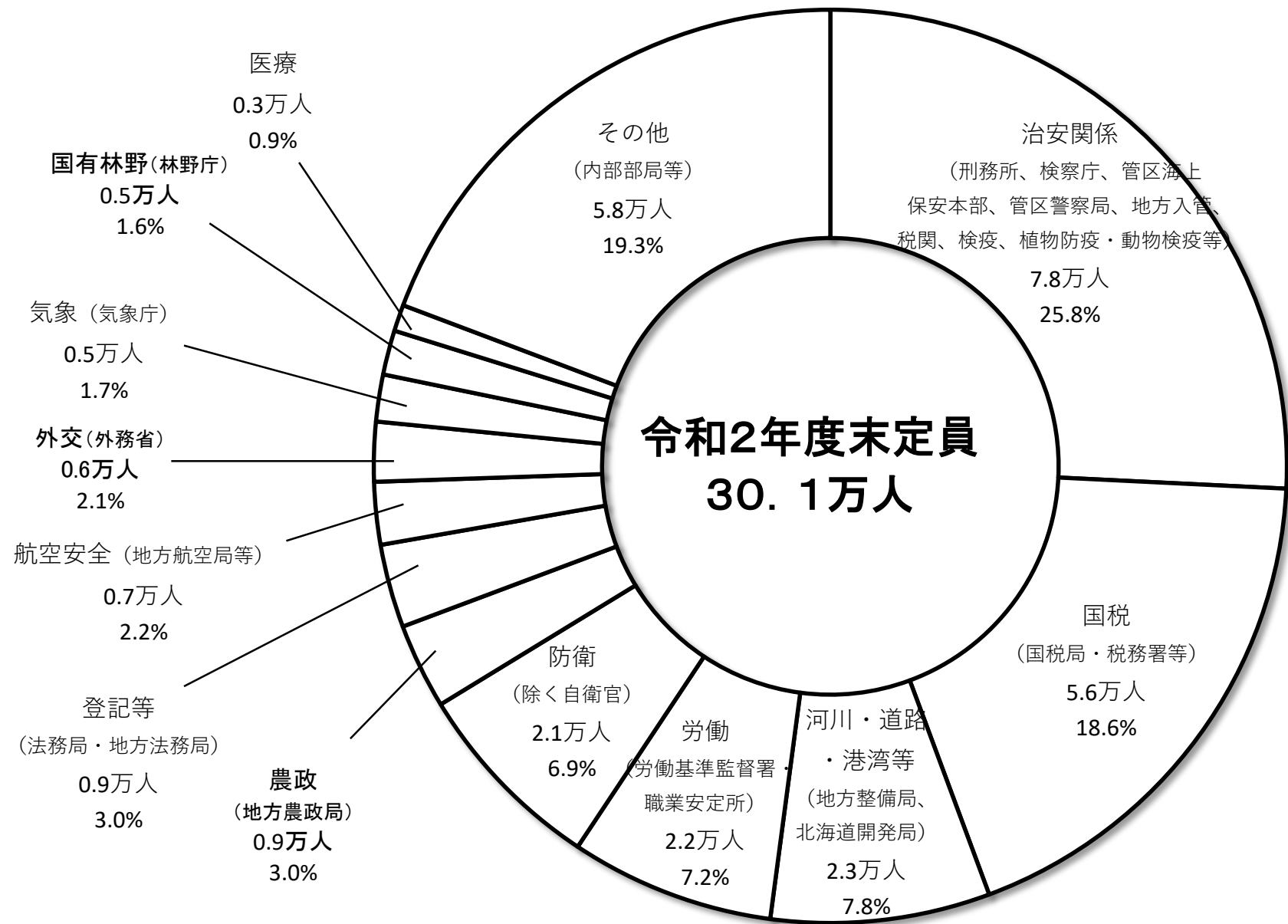


俸給表	区分	職員の例	適用人員(人)	平均年齢(歳)
全俸給表			252,809	43.1
行政職俸給表(一)		一般行政職員	139,782	43.4
行政職俸給表(二)		守衛、用務員、自動車運転手	2,431	50.9
専門行政職俸給表		航空管制官、特許庁の審査官	7,876	42.4
税務職俸給表		税務署職員	51,149	42.9
公安職俸給表(一)		皇宮護衛官、刑務官	22,013	41.4
公安職俸給表(二)		海上保安官	22,710	40.7
海事職俸給表(一)		船長、航海士	192	43.7
海事職俸給表(二)		甲板長、機関員	347	42.2
教育職俸給表(一)		大学に準ずる学校(気象大学校等)の教授、准教授	78	46.9
教育職俸給表(二)		国立障害者リハビリテーションセンターの教官	75	50.0
研究職俸給表		研究員	1,397	46.0
医療職俸給表(一)		医師、歯科医師	569	52.0
医療職俸給表(二)		薬剤師、栄養士	476	46.2
医療職俸給表(三)		保健師、助産師、看護師	1,860	47.1
福祉職俸給表		障害者支援施設の生活支援員、介護員	246	43.1
専門スタッフ職俸給表		政策情報分析官、国際総合研究官	176	56.0
指定職俸給表		事務次官、本府省局長、審議官	923	56.9
特定任期付職員俸給表		高度の専門的業務を行う任期付職員	435	43.6
第一号任期付研究員俸給表		招へい型任期付研究員	37	39.9
第二号任期付研究員俸給表		若手育成型任期付研究員	37	35.0

(注) 一般職給与法等が適用される職員を対象としている。

(出典) 人事院「国家公務員給与の実態」(令和元年8月人事院) (https://www.jinji.go.jp/kyuuyo/index_pdf/koumu_jittai.pdf)

国の行政機関の分野別定員



行政職俸給表(一)の組織区分別人員構成比、平均年齢、平均給与月額

行政職俸給表(一)が適用される職員の組織区分別の人員構成比、平均年齢、平均給与月額は、以下のとおりです(平成31年4月現在)。

	本府省	管区機関 (地方整備局、 地方農政局等)	府県単位機関 (地方法務局、 都道府県労働局等)	その他の 地方支分部局 (管区機関、 府県単位機関 以外)	施設等機関等 (研究所等)
人員 (構成比)	36,903人 (26.4%)	33,325人 (23.8%)	21,210人 (15.2%)	44,068人 (31.5%)	4,276人 (3.1%)
平均年齢	40.7歳	45.6歳	45.0歳	43.7歳	38.5歳
平均給与月額	451,922円	416,977円	395,361円	386,067円	349,810円

国家公務員モデル給与例

職務段階	年齢	月額	年間給与
係員	18歳 (一般職試験(高卒)初任給)	150,600 円	2,476,000 円
	22歳 (一般職試験(大卒)初任給)	182,200	2,995,000
	25歳	193,900	3,188,000
	30歳	228,100	3,750,000
係長	35歳	273,600	4,559,000
	40歳	299,000	4,982,000
地方機関課長	50歳	412,900	6,745,000
本府省課長補佐	35歳	442,880	7,376,000
本府省課長	50歳	746,160	12,642,000
本府省局長	—	1,074,000	17,879,000
事務次官	—	1,410,000	23,473,000

(注) モデル給与例の月額及び年間給与は、俸給(行政職(一)及び指定職)、地域手当、俸給の特別調整額及び本府省業務調整手当を基礎に算出

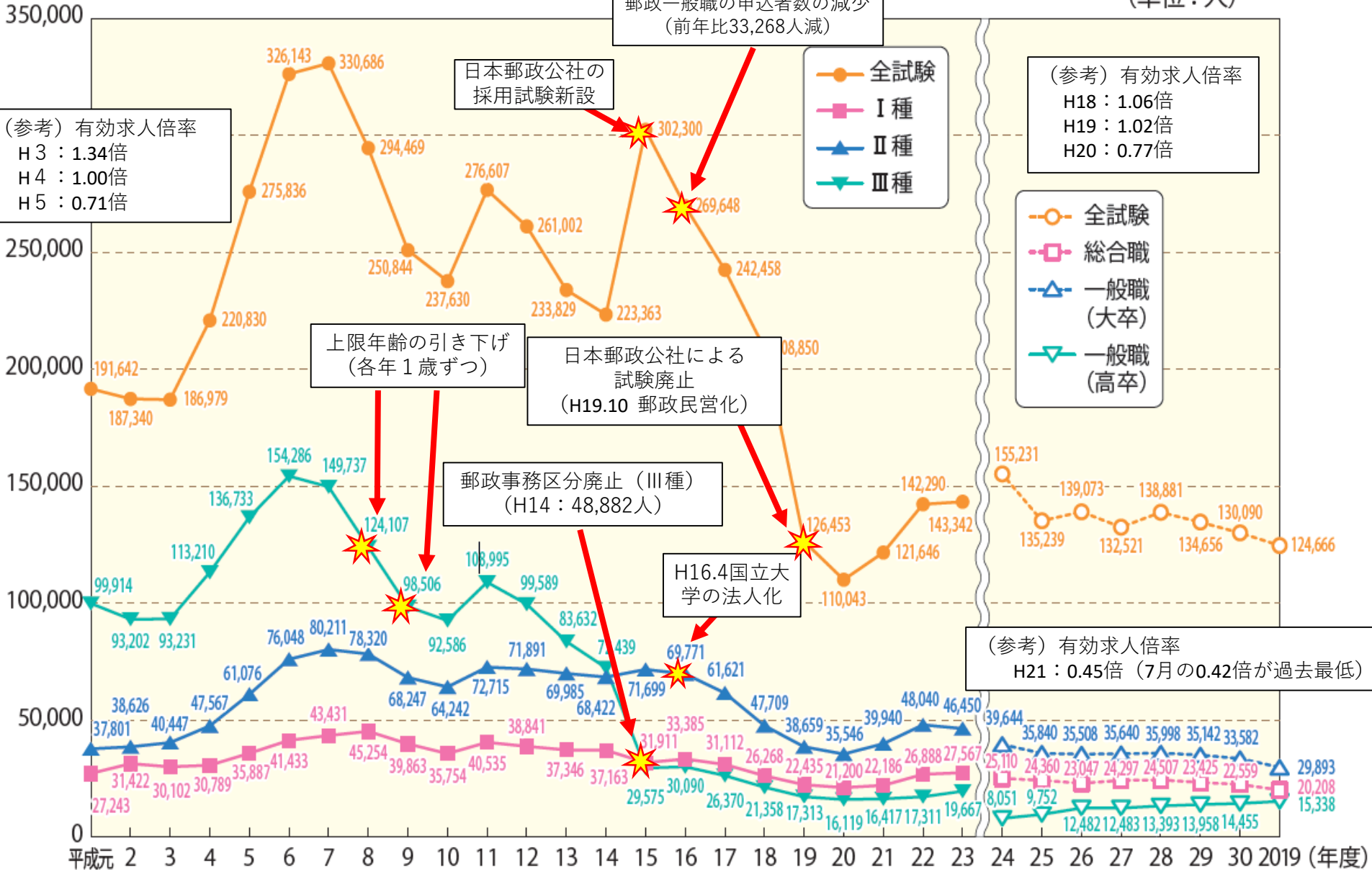
- 地方機関課長：俸給の特別調整額(46,300円)
- 本府省課長補佐：地域手当(20%)及び本府省業務調整手当(39,200円)
- 本府省課長：地域手当(20%)及び俸給の特別調整額(130,300円)
- 本府省局長・事務次官：地域手当(20%)

(出典) 人事院「給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント」(令和元年8月)より作成

国家公務員採用試験申込者数の推移

全試験：試験機関が人事院であるもの+外務省であるもの等の合計値

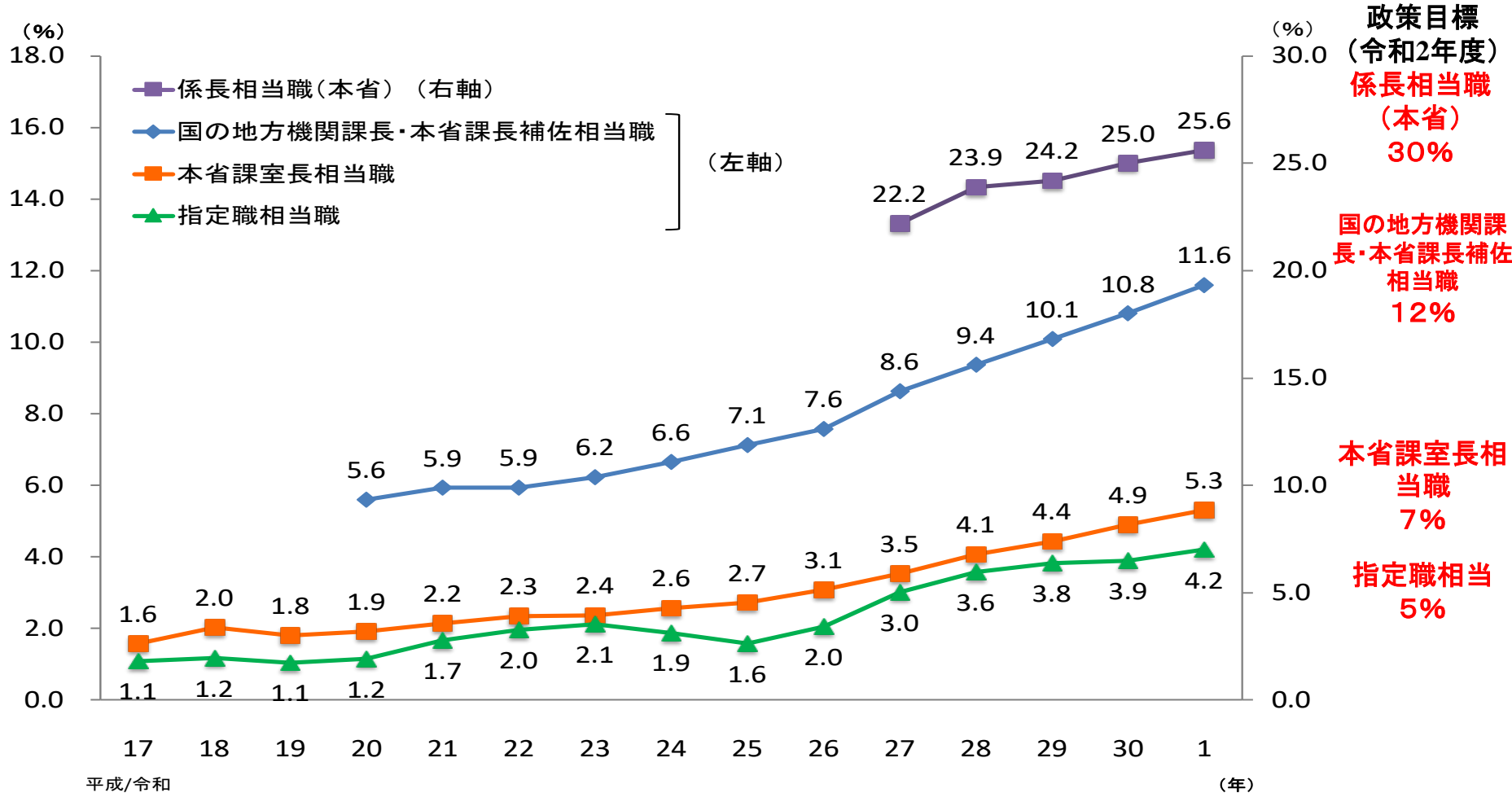
(単位：人)



(出典) 人事院「令和元年度 年次報告書」より作成

国家公務員における女性職員の登用

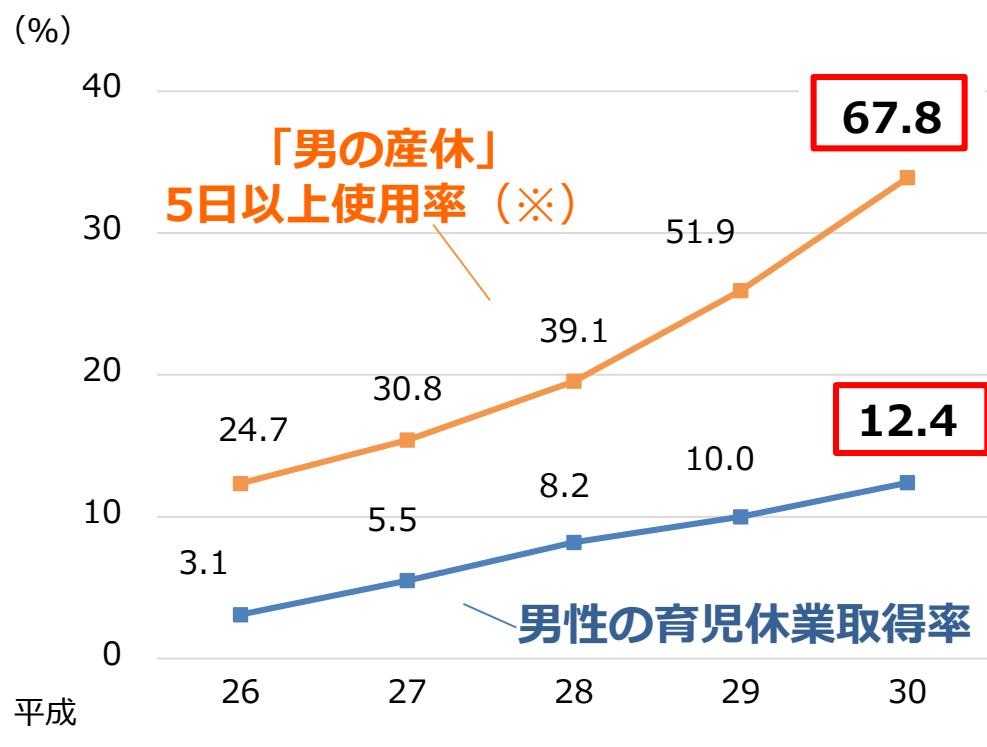
- 令和元年7月時点の**女性国家公務員の登用状況は、全ての役職段階において、最高数値。**
ただし、令和2年度の政府目標にはいまだ達していない。
- 登用割合が高い府省等では、職域の拡大と柔軟な働き方の整備、若手職員の計画的育成など、**中長期的なキャリア形成支援に継続して取り組んでいる。**



注「一般職国家公務員在職状況統計表」(内閣官房内閣人事局)等に基づく数値

男性国家公務員の育児休業と「男の産休」の取得状況

○平成30年度の男性の育児休業取得率は**12.4%**（前年度差**+2.4ポイント**）、「男の産休」5日以上使用率は**67.8%**（同**+15.9ポイント**）と、いずれも過去最高
○昨年6月に開始した上司等による「プッシュ型」の取得勧奨等の取組（注）に一定の効果
（注）「男性職員による『男の産休』及び育児休業取得を促進するための標準的な取組手順及び人事評価の実施について」（平成30年6月28日内閣官房内閣人事局人事政策統括官通知）



（％）

**政府目標：100%
（毎年度）**

（※）「配偶者出産休暇」（2日）又は「育児参加のための休暇」（5日）を5日以上使用した職員の割合

**政府目標：13%
（令和2年）**

「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」のポイント

- 令和2年度から、子供が生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指し、政府一丸となって取組を進める。

1 男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促進するための取組

各府省等は、以下を標準的な取組として、必要な工夫も加えつつ取得を促進

① 管理職員による本人の意向に沿った取得計画の作成、取得中の業務運営の確保

- ・ 合計 **1か月以上の休暇・休業の取得を前提**に、上司（管理職員）が対象職員に取得勧奨
- ・ 本人の意向に基づき、**上司が取得計画を作成。事前に業務分担の見直し**等の環境整備を行い、取得期間中の円滑な業務運営を確保（内閣人事局は取組の実施方法の例や、様式例、教材等を作成・提供）
 - 多様なニーズに対応できるよう、「**男の産休（配偶者出産休暇（2日）・育児参加休暇（5日））**」、育児休業のほか、育児時間や年次休暇（時間休も可）等を幅広く対象
 - 取得時期は本人の判断によるが、①原則、子の出生1年後までとし、出産後の女性の心身両面の負担を踏まえ、②「男の産休」取得可能期限（配偶者の出産後8週間経過する日）までに一定期間まとめた取得を推奨

② 幹部職員のリーダーシップ発揮、人事当局の積極的な関与

- ・ **幹部職員**：定期的な**メッセージの発信、取組状況の確認、必要な対策の実施**
- ・ **人事当局**：管理職員の報告により**対象職員を把握**、取得状況の進捗を確認。取得意向のない場合や計画と実績の間に乖離がある場合には**本人等に確認するなど、積極的に関与**

③ 人事評価への反映

- ・ 幹部職員・管理職員その他直属の上司等の取組状況は**人事評価に反映**（内閣人事局は考え方・目標設定例等を通知）

2 フォローアップの実施

内閣人事局は、**各府省等の取組状況を取りまとめ、公表**。効果的な取組等の共有等

3 定員面での支援の検討

内閣人事局は、令和2年度に拡充予定の**ワークライフバランス定員**について、活用状況を踏まえて**今後の措置を引き続き検討**

4 更なる環境整備の検討

より休暇・休業を取得しやすい環境を整備する観点から、休暇・休業に関する制度・運用の在り方等について、**人事院、内閣人事局などの関係府省等で引き続き検討**

令和2年度働き方改革推進強化月間 実施方針（概要）

1 趣旨・目的

- 働き方改革は、全ての職員が能力を最大限に発揮し、限られた時間で効率良く高い成果を上げることにより、政策や行政サービスの質を向上させ、職員のワークライフバランスも実現させることが究極の目的。
- これまで、超過勤務縮減・休暇取得促進等の取組を実施。職員アンケートによれば、意識改革は相当程度進んでいる一方、新技術の活用や不要業務の見直しなどの具体的業務の効率化についての取組は必ずしも十分でないとの評価。新型コロナウイルス感染症対応の経験を踏まえ、今後は、非常時における業務継続（BCP）の観点も加え、いかなる事態にあっても必要な業務を効率良く遂行できる体制を整備することが重要。

⇒ 従来「ワークライフバランス推進強化月間」として実施してきた働き方改革の集中取組期間は、本年度以降は「**働き方改革推進強化月間**」と名称変更し、各府省等は、業務継続とワークライフバランス推進の両面から、当該期間において、特に業務見直し等の取組を集中的に行い、年間を通じた取組の契機とする。

本年度は、各府省等が、新型コロナウイルス感染症対応として取り組んできた出勤回避時の業務実施状況を検証し、行政サービスの安定的提供を可能とし、非常時における業務継続に資する「業務効率化」や「テレワークの推進」の本格的な着手に特に重点を置いて取り組むことを通じ、コロナ後の新しい働き方への移行を開始するために実施する。

2 実施概要

- ・ 期間：7月から9月までの間で少なくとも1か月間（例：7月15日～9月14日、8月1日～8月31日）
- ・ 実施対象：全ての府省等（地方機関等を含む）
- ・ 取組内容：全府省等共通取組事項に加えて、各府省等や各職場において実情に応じた独自の取組を実施

【共通取組事項】

<特に重点的に実施する取組>

◎ **出勤回避時の業務実施状況を検証し、以下を含む改善策を策定した上で、取組に着手**

① 業務の見直し等

- ・ 「業務見直し（不要業務廃止、業務プロセス抜本見直し）」、「押印・書面提出の廃止」等の着実な推進

② 意思決定プロセスのICT化

- ・ ウェブ会議等による幹部説明・府省間調整の実施・習熟

③ テレワーク・フレックスタイム制の推進

- ・ テレワークを可能とする業務プロセスの構築の検討、テレワークに係る府省内システム環境の計画的整備、執務資料の電子化
- ・ フレックスタイム申請手続のシステム化 等

○ **取組の意義について、大臣、事務次官等からの強力なメッセージの発信**

<その他の取組>

○ **仕事と子育てを両立できる環境整備の一層の促進**

- ・ 「男性職員の育児に伴う休暇・休業」の1か月以上の取得に向けた周知・取得促進等

○ **超過勤務の縮減**

- ・ 上限規制の導入を踏まえ、超過勤務実績のリアルタイム（日ごと）での把握方策等の検討

○ **休暇（年次休暇・夏季休暇）の計画的な取得**

※ 【共通取組事項】については、月間終了後にフォローアップし、好事例を横展開

(参考資料)

国家公務員の女性活躍と
ワークライフバランス推進に関する
職員アンケート結果

国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進に関する 職員アンケート結果（1）全体

調査の実施概要
(有効回答者数：44,946人)

・実施対象：各府省等に勤務する国家公務員（再任用職員は除く。）のうち、約3割の職員（ランダムサンプリング）
・実施時期・方法：令和元年11月25日（月）～12月17日（火）の期間において、Webアンケート形式で実施

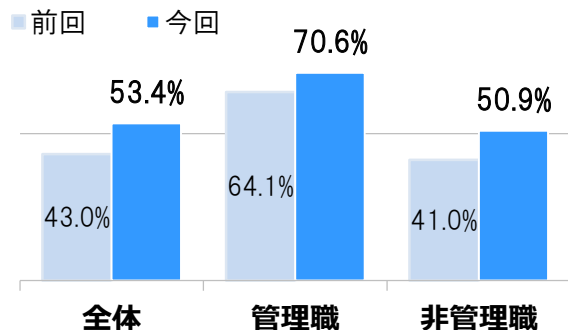
□ **取組指針（※1）における3つの改革（「働き方改革」「育児・介護等と両立して活躍できるための改革」「女性の活躍推進のための改革」）の職員全体の実感度は、いずれも前回（※2）より増加**

（※1）「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月決定） （※2）平成30年11～12月実施

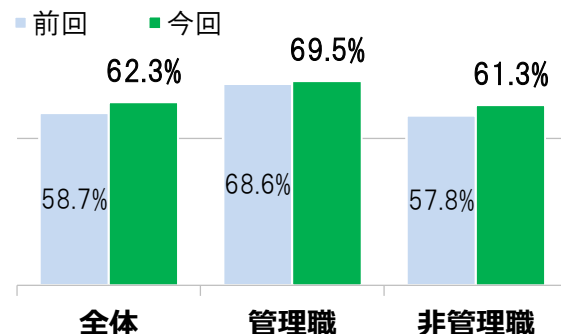
□ 役職別では、各改革とも管理職・非管理職で認識に差。このうち、**働き方改革では、非管理職の実感度が41.0%から50.9%と大きく伸びているが、一方で、なお約半数の非管理職は「働き方改革が進んでいない」と感じている状況**

（1）3つの改革の実感度

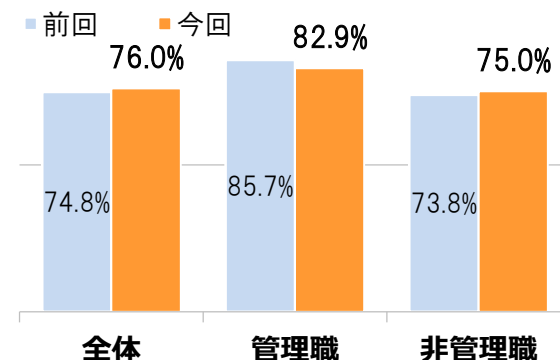
◆ 取組指針が策定された平成26年と比較して働き方改革が進んだ「実感あり」（注）



◆ 育児や介護等と両立して生き生きと働ける「実感あり」（注）



◆ 女性が十分に能力を発揮して働ける「実感あり」（注）



（注）「かなり実感がある」「全く実感がない」等の6段階で回答を求めているところ、この資料では「実感あり」「実感なし」の2段階に集約。

(2) 働き方改革

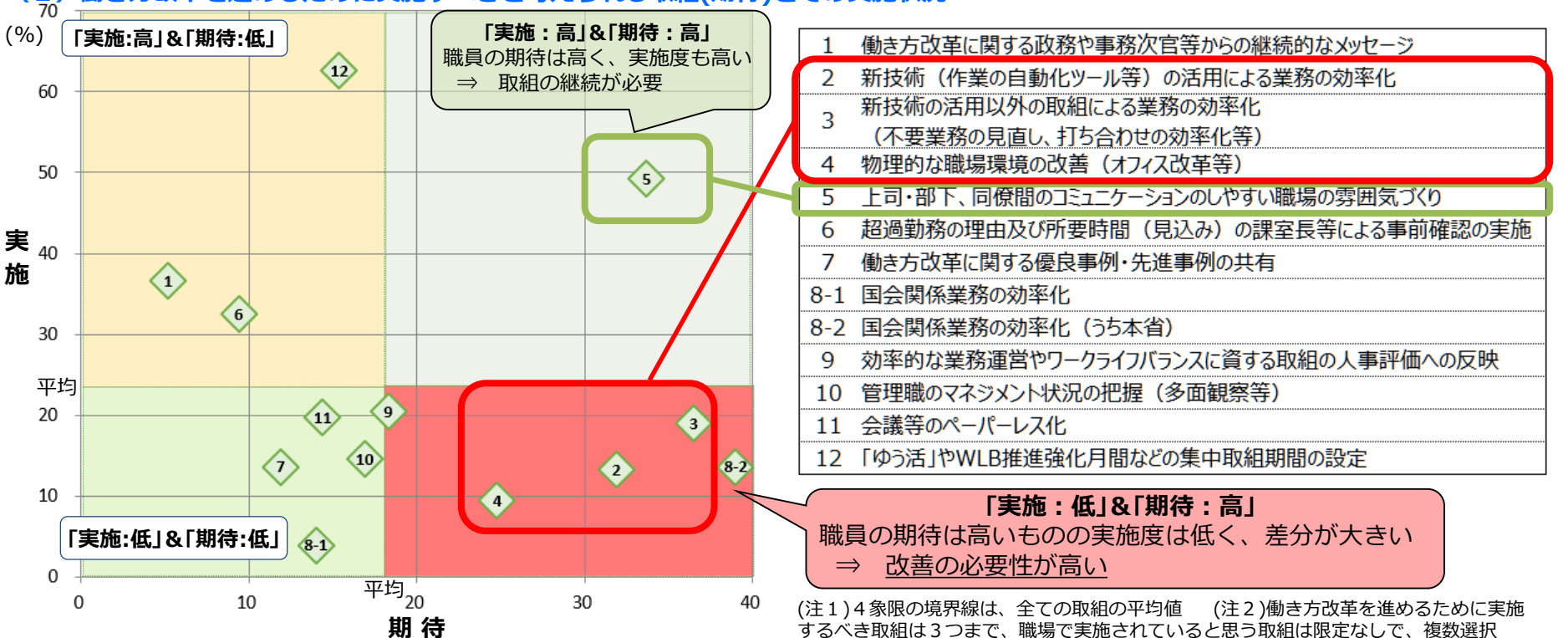
- 働き方改革が十分に進んでいないと考える職員のうち過半数が、十分に進んでいない原因として「**非効率・不要な業務が多い**」と回答
- 働き方改革を進めるため実施すべき取組としては、「**新技術活用による業務効率化**」、「**不要業務の見直し等による業務効率化**」、「**物理的な職場環境改善(オフィス改革)**」「**コミュニケーションしやすい職場の雰囲気づくり**」が上位となっている。特に前の3つは、期待が高い一方で実施の認識が低く、改善の必要性が高いと考えられる。今後は、意識変革にとどまらず、更なる**具体的な業務の改善**が必要

(1) 働き方改革が十分に進んでいない原因

◆働き方改革について「やや実感がある」～「全く実感がない」と回答した者に質問（複数回答）

①非効率・不要な業務が多い	②予定外の仕事が発生する (国会関係業務を含む)	③組織風土 (残業が当たり前の雰囲気、ハラスメント等による働きづらい雰囲気、休暇が取得しにくい雰囲気等)	④管理職のマネジメント不足 (明確な指示、職員間の業務の平準化がない等)
56.1%	47.3%	33.0%	28.9%

(2) 働き方改革を進めるために実施すべきと考えられる取組(期待)とその実施状況



(2) 働き方改革 「働く場所と時間の柔軟化」

- 業務継続の目的でのテレワーク環境整備により、働き方改革の観点でも大きな効果が期待されることから、新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言下の**本省・地方のテレワーク実施状況を検証し、好事例と今後の改善点を整理した上で、計画的に取組を進める**ことが必要
- 具体的には、本省・地方共に、**システム更改時に持ち帰り可能な日常使用端末等を導入し、web会議システムの充実**に取り組んだ上で、**職場と同様の作業環境を整備**しつつ、テレワークに対する**職員一人一人の習熟を進める**ことが重要
- フレックスタイム制については、4割以上の職員が「興味はあるが、実際に利用したことはない」と回答。フレックスタイム制の活用促進のため、**利用手続方法等の一層の周知啓発**が必要。また、より利用しやすくするため、**利用手続の簡素化・柔軟化を進める**ことが重要
- 各府省は、利用状況を改めて見直し、テレワークとフレックスタイム制の併用を含め、**働く場所と時間の柔軟化を一層進める**ことが重要

(1) テレワーク

◆府省別利用状況

- ・本府省：**24府省中22府省で利用率上昇**
- ・地方支分部局：総務省、経産省を除き**伸び悩み**。
- ・業務実態に即したテレワーク環境整備が必要

利用率（本府省）	高
総務省	68.3%
厚生労働省	58.5%
経済産業省	42.5%
環境省	31.5%
消費者庁	30.5%

◆業務継続の観点からの取組

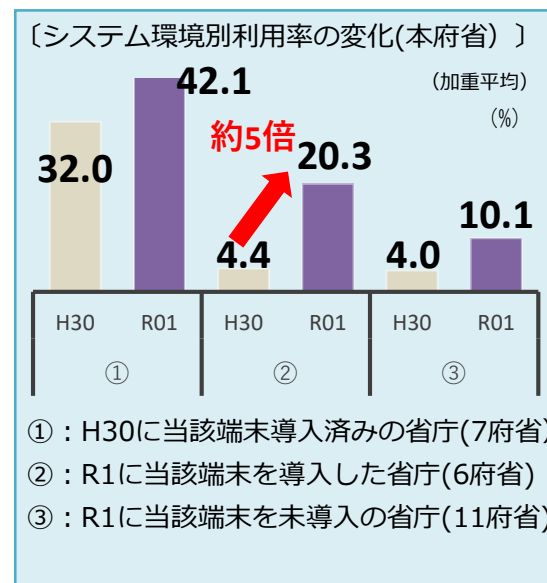
- ・業務継続の観点から、端末数、通信環境等のハード環境について見直すことが必要
- ・職場と同様にメールや資料作成ができる使いやすいハード環境を整備すると共に、テレワークに対する職員一人一人の習熟を進めることが重要

◆テレワーク勤務のボトルネック

- ・「コミュニケーション手段に問題がある」「web会議利用が進んでいない」と回答した職員は20.5%。

◆端末変更による利用率の変化（本府省）

- ・セキュリティを確保した上で、職場と同様にメールや資料作成できる持ち帰り可能な**日常使用端末をこの一年で導入**した6府省の**利用率は約5倍に増加**



(2) フレックスタイム制

◆利用状況

- 利用したことがあり、今後も利用したい
- 利用したことがあるが、今後は利用したくない
- **興味はあるが、実際に利用したことはない**
- 利用したことがないし、今後も利用の必要性も感じていない
- フレックスタイム制の適用がない（交代制勤務職員等） (%)



◆より使いやすくするための改善点

改善点	フレックスタイム制の利用状況	
	興味はあるが利用無	利用有
利用手続方法の周知	36.9%	17.8%
割振り申請後の変更の申告の簡素化・柔軟化	35.3%	43.9%
割振りの申請期限の柔軟化	31.0%	39.6%

(3) 育児・介護等と両立して活躍できるための改革、女性の活躍推進のための改革

- 女性職員の登用については政府目標の達成に向けて取り組んでいるところ。**女性職員は男性職員に比べて昇任意欲を持つ人の割合が低くなっているが**、その理由として「**仕事と家庭を両立できない職場環境**」や「**重要なポスト、職務経験の不足**」を挙げる割合が、男性より高い
- 女性活躍促進に向けた各取組の実施状況は全般的に低いものとどまっているが、**取組が「実施されている」と回答した女性職員は、実施されていない職場の職員よりも昇進意欲が高くなっている**。個人のやる気の問題とすることなく、**先輩職員に相談しやすい体制の構築や人事当局等による面談・助言**、また、**個人のキャリアパスに応じた成長機会の提供**などに取り組んでいくことが効果的

(1) 昇進についての意向

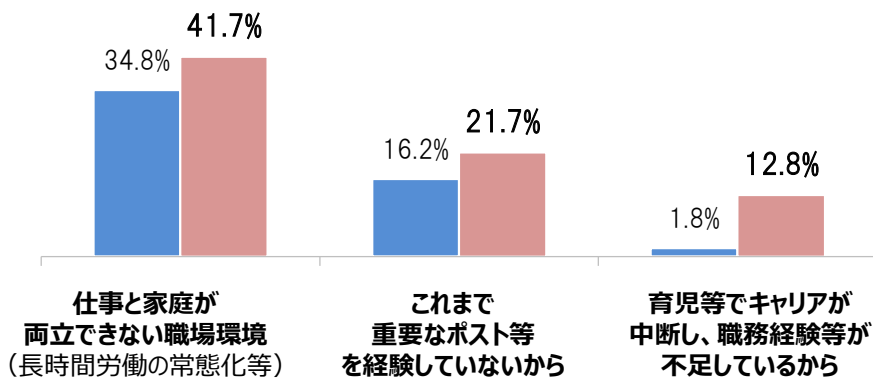
- ◆ 考え方として「昇進したい」「どちらかというとな昇進したいが自然体で受けたい」と回答した割合の合計

	男性職員	女性職員
昇進意欲あり	64.8%	50.2%

(2) 昇進意欲なしの理由（男性より女性の選択率の高い項目）

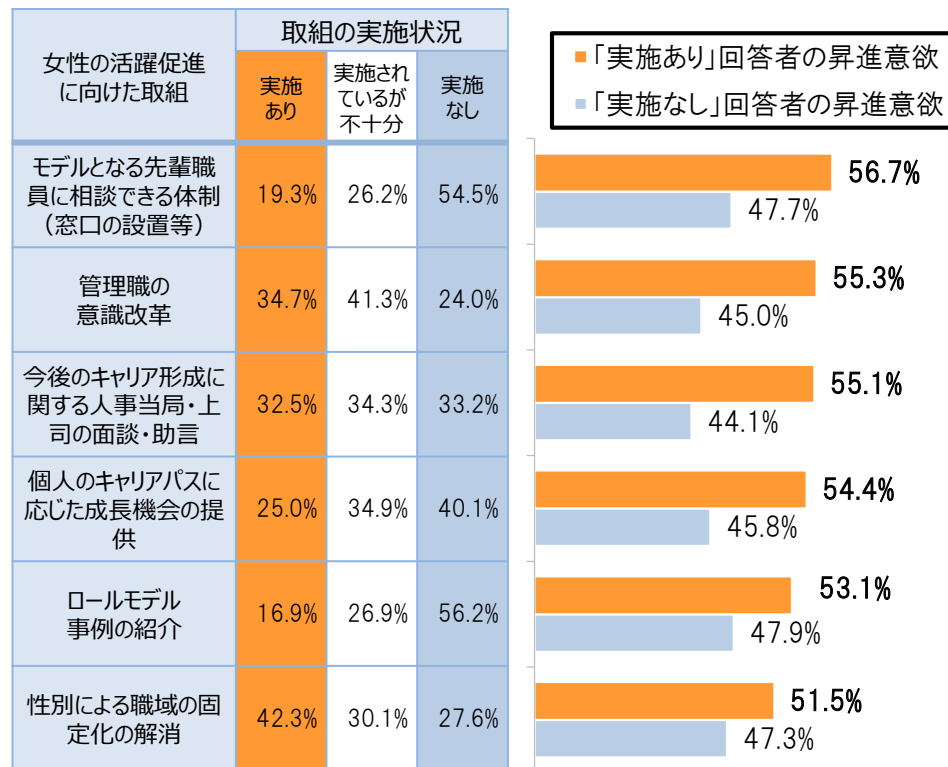
- ◆ 「昇進したくない」「昇進したいが諦めている」「どちらかというとな昇進したくないが必要ななら受ける」と回答した理由（3つ選択）のうち、男性職員に比べて女性職員が選択した割合が高い項目

■ 男性 ■ 女性



(3) 女性活躍促進に向けた取組の実施状況と昇進意欲（女性職員のみ）

- ◆ 女性の活躍促進に向けた各取組の実施状況と、各取組について「実施あり」「実施なし」と回答した女性職員における「昇進意欲あり」と回答した職員の割合



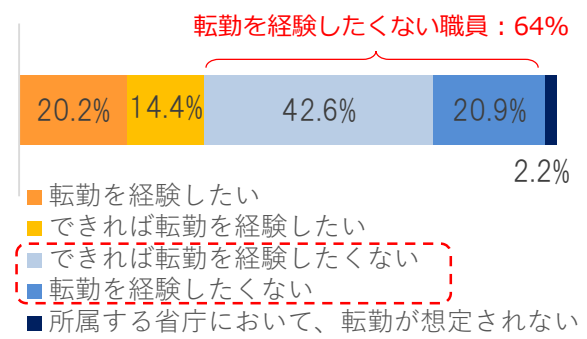
(4) 転勤に関する調査

- 転勤については、取組指針において育児等との両立及び女性活躍推進の観点から配慮等が定められているほか、人材確保の観点からも課題となっているため、転勤に係る実態や職員の意識等について調査
- 転勤経験のある職員は73%（男性79%、女性52%）。回数は5回以上が38%。時期は4月が72%
- 転勤を経験したくない職員は64%（理由は引越費用の経済的負担、子の就学・受験等）。他方、転勤経験を満足と回答した職員は61%。**転勤したくない職員は属性を問わず多いが、転勤経験に満足している職員も多い**
- 職員が期待する転勤に係る配慮は「**早期段階での意向確認**」「**早期の内示**」等が多く、時間制約のある職員は「**子育て等に配慮した転勤先・時期**」が多い。一方、実際にあった配慮は、転勤満足者は「**早期段階での意向確認**」「**早期の内示**」がより高いが、不満者はより低い。時間制約のある職員は子育て等への配慮を一定感じている。**これらの取組の継続・拡充が転勤満足度を上げると考えられる**

(1) 転勤意向

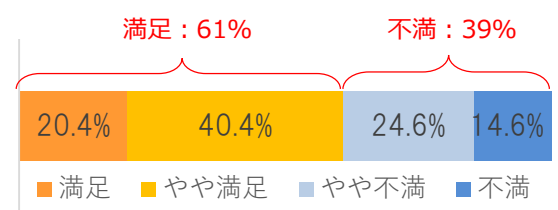
※転勤：転居を伴う異動

◆国家公務員のキャリアの中での転勤についてどう思いますか。



(2) 転勤満足度

◆経験した転勤について、満足していますか。



(3) 転勤時に期待する配慮

◆今後、転勤する場合に期待する配慮は何ですか。（上位5つを回答）
※時間制約有：育児/介護による時間制約のある職員

	全体	時間制約有
早期段階での意向確認	69.4%	71.4%
子育て等に配慮した転勤の時期	46.1%	57.4%
子育て等に配慮した転勤先	54.5%	67.3%
内示の早期化	59.3%	56.1%
赴任期間の活用	15.2%	12.2%
引越繁忙期をずらした転勤	40.4%	34.7%
引越費用の負担軽減	59.3%	51.8%
転勤回数の見直し	23.5%	21.0%

(4) 転勤時にあった配慮

◆転勤にあたって以下のような配慮を受けましたか。（転勤経験者のみ回答。複数回答可）

	全体	時間制約有	転勤満足別	
			満足者	不満者
早期段階での意向確認	38.7%	38.6%	45.9%	27.5%
子育て等に配慮した転勤の時期	8.5%	11.4%	10.6%	5.4%
子育て等に配慮した転勤先	10.3%	15.7%	12.5%	7.0%
早期の内示	22.1%	20.2%	26.6%	15.2%
赴任期間の活用	8.7%	8.4%	9.7%	7.0%
引越繁忙期をずらした転勤	3.1%	2.9%	3.6%	2.3%
特に配慮はなかった	40.0%	38.6%	30.6%	54.5%

※赤字は上位3つの数値。全体値より5ポイント以上高いものはピンク、5ポイント以上低いものは水色で網掛け

(5) 勤務継続意向に関する調査

- 公務の持続可能性の向上の観点から、勤務継続の意向を聞いたところ、「定年まで継続」が約6割となる一方、「**数年以内**」の辞職意向も5.5%存在。年代別（非管理職）に見ると、**30歳未満・男性職員では、7人に1人の割合（14.7%）**に達しており、その中でも、3つの改革の実感度が低い場合、辞職意向がより高くなる傾向
- 辞職意向がある職員では、その理由として、**中堅、女性職員では「仕事と家庭の両立が難しい」**が、また、**若手、男性職員では「もっと自己成長できる魅力的な仕事につきたい」**が、多く挙げられている。
- 職員の継続的な勤務、優秀な人材の確保等のためにも、**働き方改革の取組をいっそう強化**するとともに、**業務見直し等を通じて、公務職場の魅力を引き上げていくことが重要**

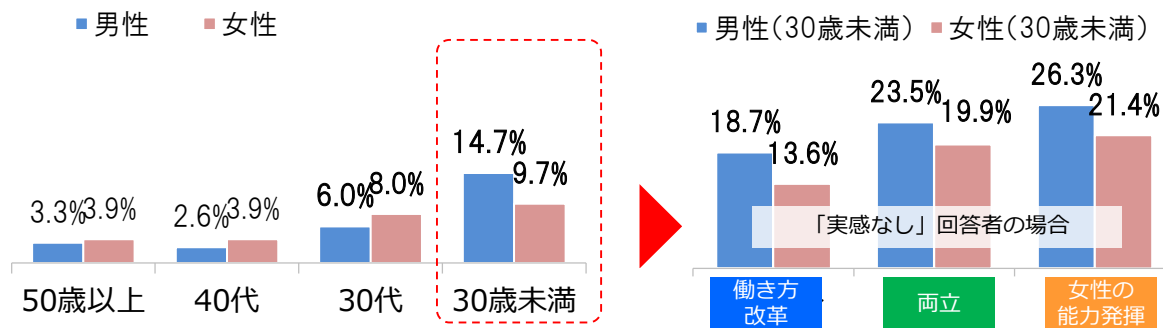
(1) 勤務継続意向（全体）

◆ 今の府省等に今後も継続して勤めたいか。

		占率
定年まで継続勤務		59.3%
定年より前に辞めたい		15.4%
数年以内	3年程度のうちに辞めたい	3.2%
	1年以内に辞めたい	1.3%
	すでに辞める準備中	1.0%
わからない		19.8%

(2) 数年以内の辞職意向（年代別、実感度との相関）

◆ 「3年程度のうち/1年以内に辞めたい」「すでに辞める準備中」の回答計。非管理職のみ



(3) 辞職意向理由（年代別）

◆ 「定年より前～すでに辞める準備中」と回答した理由（複数回答。上位2項目に着色）。非管理職のみ

	30歳未満		30代		40代		50歳以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
長時間労働等で仕事と家庭の両立が難しいから	34.0%	47.0%	41.9%	46.6%	31.2%	40.9%	19.0%	26.9%
収入が少ないから	39.7%	28.1%	30.2%	15.2%	18.1%	5.2%	11.5%	3.8%
ハラスメント等、職場の環境が悪いから	25.7%	20.7%	24.3%	17.8%	21.0%	13.5%	16.1%	16.5%
もっと自己成長できる魅力的な仕事につきたいから	49.4%	44.4%	40.0%	34.1%	32.8%	23.8%	21.6%	12.3%
すでに十分働いたから	6.7%	6.7%	11.9%	11.3%	22.3%	25.8%	41.1%	43.8%
今後キャリアアップできる展望がないから	32.5%	23.1%	30.7%	25.6%	30.8%	22.6%	29.6%	20.8%
その他	12.4%	13.1%	14.2%	18.3%	17.3%	18.9%	16.8%	21.2%

【府省等別①】 3つの改革の実感度等

(%)

府省等名	働き方改革				育児・介護等と両立して活躍できるための改革				女性の活躍推進のための改革			
	取組指針が 策定された平 成26年 と比較して 働き方改革 が進んだ 「実感あり」	以下の取組が職場で実施されていると回答			両立して生き 生きと働ける 「実感あり」	男性職員の子の出生時の上司の対応 (～令和元年11月までの状況)			女性が十分 に能力発揮 して働ける 「実感あり」	以下の取組が職場で 「実施あり」との回答		
		新技術（作業 の自動化ツ ール等）の活用 による業務の 効率化	新技術の活用 以外の取組に よる業務の効 率化（不要業 務の見直し、 打ち合わせの 効率化等）	物理的な職場 環境の改善 (オフィス改革 等)		取得勤奨 あり	取得日程の 確認あり	取得環境の 整備あり		うち 女性職員	モデルとなる 先輩職員に 相談できる 体制	キャリア形成 に関する 上司等の 助言
内閣官房	59.3	17.0	17.4	11.5	56.9	25.5	21.8	12.7	78.3	66.2	7.5	22.9
内閣府	59.3	15.5	23.8	12.0	65.7	23.4	19.1	12.8	78.7	74.2	12.7	28.0
宮内庁	42.6	4.5	5.8	4.9	58.7	27.0	37.8	13.5	58.7	59.1	4.9	18.8
公正取引委員会	72.5	28.0	36.6	9.1	80.1	58.8	50.0	29.4	79.0	76.5	25.8	36.6
警察庁	75.4	16.4	25.4	9.7	66.5	42.7	34.7	9.4	73.2	64.4	20.4	32.7
金融庁	78.1	46.7	37.3	14.8	63.9	35.0	17.5	10.0	81.1	75.9	19.5	44.4
消費者庁	59.4	18.6	18.6	10.2	64.4	40.0	30.0	60.0	84.7	83.3	15.3	35.6
復興庁	58.3	15.3	16.7	5.6	65.3	54.5	27.3	27.3	81.9	60.0	5.6	27.8
総務省	61.0	20.9	23.4	28.0	67.2	36.3	30.6	12.9	78.3	71.5	10.0	28.9
法務省	52.1	16.4	21.6	8.2	65.4	50.7	45.1	14.2	81.3	75.9	20.0	36.2
外務省	56.7	19.9	27.4	7.1	52.7	27.6	10.3	10.3	81.4	80.0	16.4	28.3
財務省	73.1	14.0	28.7	11.1	71.0	58.5	50.1	16.5	80.3	76.2	27.8	35.3
文部科学省	61.0	27.0	31.9	11.6	49.1	37.5	18.8	12.5	73.0	68.8	17.9	24.6
厚生労働省	42.3	9.3	15.3	4.6	60.9	48.7	44.3	16.1	76.1	68.3	9.5	23.6
農林水産省	48.0	12.7	20.2	8.4	62.2	27.0	22.8	12.0	75.5	68.5	11.6	25.7
経済産業省	70.9	31.4	32.9	14.1	71.2	41.7	31.5	16.7	85.1	80.5	16.4	36.6
国土交通省	46.9	13.9	20.1	8.6	50.9	35.3	31.3	10.4	70.0	64.0	15.5	30.6
環境省	56.2	17.5	22.3	12.7	50.2	18.2	13.6	9.1	69.7	66.7	11.2	26.3
原子力規制委員会	73.6	20.2	20.2	8.1	77.6	7.1	21.4	7.1	78.9	66.7	9.0	33.2
防衛省	54.5	8.5	11.4	9.8	68.7	43.0	37.8	11.6	78.1	75.6	28.8	38.4
人事院	69.8	16.0	37.7	13.0	86.4	50.0	50.0	19.2	93.2	92.0	27.8	41.4
会計検査院	76.7	17.9	33.6	7.2	72.6	50.0	33.3	16.7	77.6	70.5	21.5	27.4
全体	53.5	13.3	19.0	9.4	62.3	41.1	35.8	12.3	76.0	71.2	19.3	32.5

(注1) 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進に関する職員アンケート調査」から、有効回答が50以上の府省等のみ掲載。「全体」は、回答数が50未満の府省等も含んだ本職員アンケート全体の数値 (注2) 各項目上位1～5位の府省等に網掛けをしている。

【府省等別②】テレワーク、フレックスタイム制利用率

府省等名	テレワークシステム環境グループ名	テレワーク利用率						フレックスタイム利用率	(%)
		本省			地方			本省+地方	
		H30(a)	R01(b)	増減(b-a)	H30(a)	R01(b)	増減(b-a)	R01	
内閣官房	②	5.8	16.6	10.8	-	-	-	32.4	
内閣法制局	③	4.5	12.6	8.1	-	-	-	25.0	
内閣府	②	10.4	27.5	17.1	1.7	3.0	1.3	29.2	
宮内庁	③	1.5	5.8	4.3	0.0	3.0	3.0	11.7	
公正取引委員会	③	6.3	15.0	8.7	0.0	0.0	0.0	70.4	
警察庁	③	14.3	15.2	0.9	3.1	0.3	-2.8	25.8	
個人情報保護委員会	②	0.0	20.0	20.0	-	-	-	16.0	
金融庁	③	9.9	14.8	4.9	-	-	-	72.2	
消費者庁	②	13.2	30.5	17.3	-	-	-	6.8	
復興庁	②	5.8	38.4	32.6	1.6	0.0	-1.6	18.1	
総務省	①	63.4	68.3	4.9	34.1	45.3	11.2	12.4	
法務省	③	2.4	4.4	2.0	0.4	0.2	-0.2	16.3	
外務省	③	2.5	1.9	-0.6	0.0	0.0	0.0	19.9	
財務省	③	5.4	19.9	14.5	3.0	6.0	3.0	47.4	
文部科学省	①	12.7	22.2	9.5	0.0	6.7	6.7	20.7	
厚生労働省	①	48.1	58.5	10.4	0.9	0.6	-0.3	6.6	
農林水産省	②	2.5	19.2	16.7	0.1	0.3	0.2	16.4	
経済産業省	①	28.8	42.5	13.7	30.5	37.9	7.4	19.9	
国土交通省	③	1.7	15.0	13.3	0.3	0.3	0.0	15.4	
環境省	①	6.0	31.5	25.5	0.4	4.2	3.8	19.9	
原子力規制委員会	③	20.9	17.0	-3.9	33.4	9.1	-24.3	19.3	
防衛省	③	2.3	2.4	0.1	1.1	1.0	-0.1	31.1	
人事院	①	3.2	25.0	21.8	0.0	4.0	4.0	64.8	
会計検査院	①	4.4	9.8	5.4	-	-	-	49.8	
全体		10.5	18.6	8.1	1.4	2.0	0.6	22.3	

(備考) ・「テレワーク利用率」とは、「あなたは現在、テレワーク勤務を利用していますか。」という質問に対して、「希望通りに利用している」又は「希望通りには利用できていないが、利用している」と回答した職員の割合

・「フレックスタイム利用率」とは、「フレックスタイム制を利用したことがありますか。」という質問に対して、「利用したことがあり、今後も利用したい」又は「利用したことはあるが、今後は利用したくない」と回答した職員の割合

・システム環境グループ名(本省)：①はH30に持ち帰り可能日常使用端末導入済みの省庁、②はR1に当該端末を導入した省庁、③はR1に当該端末を未導入の省庁

・斜体は回答者数が50人以下の省庁。オレンジのハイライトは上位5省庁。青いハイライトは数値の低い5省庁(回答者が50人以下の省庁は除く)

【府省等別③】 転勤に関する調査

(%)

府省等名	転勤回数		転勤に対する意向		転勤に対する満足度		転勤時に期待する配慮					
	1回～4回	5回以上	転勤を経験したい・できればしたい	転勤を経験したくない・できればしたくない	満足	不満	内示前の早期段階での転勤の意向確認	子育て／介護／配偶者等に配慮した時期の転勤	子育て／介護／配偶者等に配慮した転勤先	内示の早期化	いわゆる赴任期間の活用	引越費用の経済的な負担の軽減
内閣官房	80.3	19.7	47.4	45.8	82.5	17.5	82.2	54.2	56.5	70.8	16.2	53.0
内閣府	78.8	21.2	38.9	53.7	77.1	22.9	81.7	57.6	52.5	69.2	16.7	51.6
公正取引委員会	95.7	4.3	43.0	55.9	75.9	24.1	76.3	62.9	55.9	62.9	13.4	58.1
警察庁	55.8	44.2	29.3	64.5	57.2	42.8	69.7	41.1	53.7	74.0	12.9	58.2
金融庁	92.2	7.8	37.3	55.0	83.3	16.7	82.2	57.4	66.9	66.9	18.3	39.6
復興庁	72.4	27.6	43.1	50.0	74.1	25.9	77.8	45.8	55.6	65.3	25.0	54.2
総務省	79.0	21.0	32.5	63.2	68.6	31.4	77.3	47.8	53.1	70.5	13.9	58.7
法務省	71.5	28.5	27.7	71.8	62.0	38.0	71.6	48.5	58.5	52.8	12.9	58.2
外務省	71.0	29.0	73.0	26.1	83.5	16.5	75.2	58.0	68.6	65.9	16.8	52.2
財務省	71.6	28.4	31.4	67.2	69.2	30.8	79.8	50.2	63.7	74.0	21.3	49.3
文部科学省	91.2	8.8	48.1	43.9	86.2	13.8	77.9	53.7	59.3	72.3	13.3	50.2
厚生労働省	69.4	30.6	28.6	68.0	60.3	39.7	68.4	44.3	53.9	69.9	14.5	63.3
農林水産省	56.9	43.1	32.7	66.2	56.1	43.9	77.9	45.0	52.7	64.5	15.5	60.7
経済産業省	94.7	5.3	35.6	57.7	76.4	23.6	80.3	55.9	59.7	61.0	13.4	47.5
国土交通省	46.0	54.0	31.7	67.6	53.7	46.3	68.3	42.1	54.9	56.5	16.0	67.0
環境省	65.6	34.4	49.0	41.0	76.8	23.2	75.3	48.2	50.2	66.1	18.7	56.6
原子力規制委員会	87.5	12.5	34.1	53.8	79.5	20.5	81.2	57.4	58.7	63.2	15.2	43.0
防衛省	71.0	29.0	41.9	56.5	64.8	35.2	60.2	46.3	50.7	51.8	14.7	55.8
人事院	94.3	5.7	34.0	63.6	77.1	22.9	79.6	58.6	54.3	66.0	14.8	60.5
全体	62.3	37.7	34.3	63.5	60.8	39.2	69.4	46.1	54.5	59.3	15.2	59.3

(注1) 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進に関する職員アンケート調査」から、転勤経験者が50人以上の府省等を抜粋。「全体」は、回答数が50人未満の府省等も含んだ職員アンケート回答者全体の数値

(注2) 全体値より20%以上高いものに網掛け