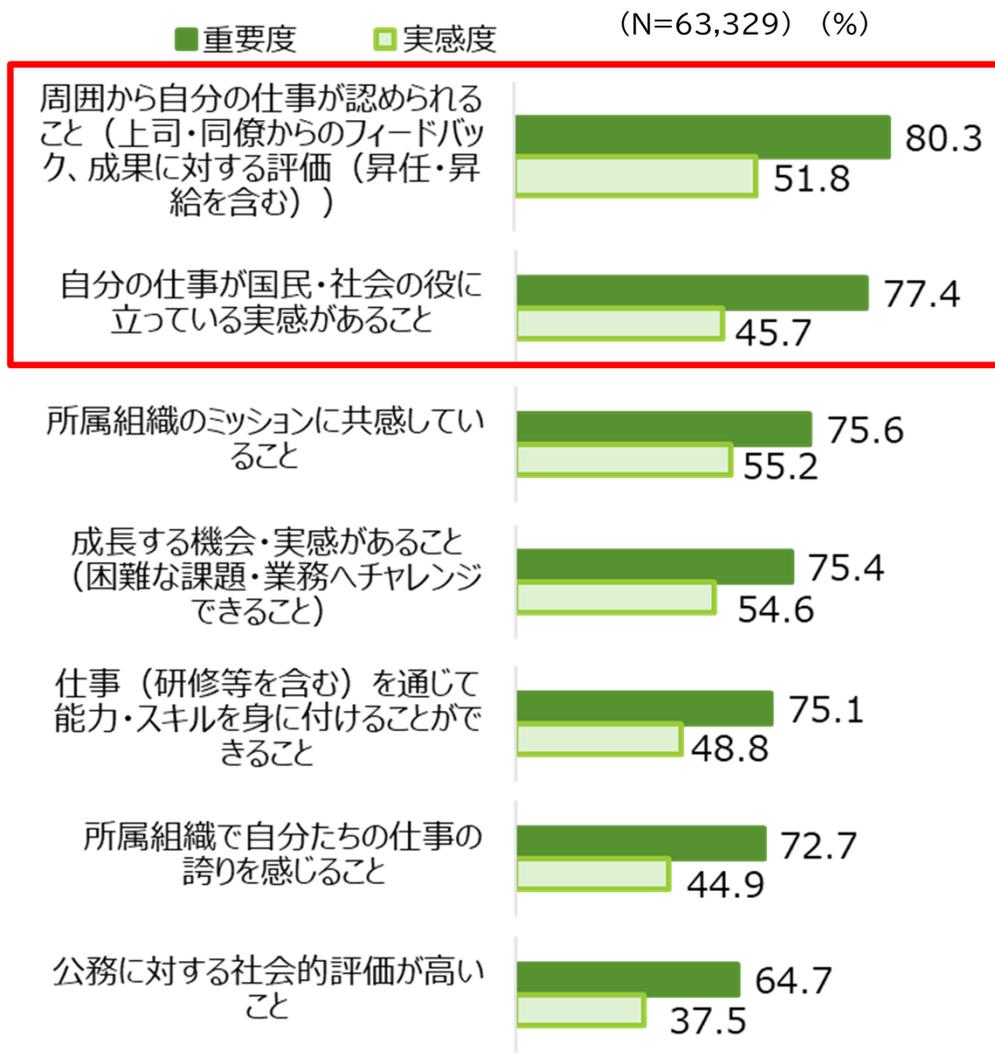


「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」 改正案に関するデータ集

① 国家公務員の「働きがい」に関する現状	1ページ
② 国家公務員の「働きやすさ」に関する現状	2ページ
③ 性別に関係なく職員が活躍できる環境整備 ～女性活躍の進展度～	3ページ
④ 国家公務員採用試験申込者数の推移	4ページ
⑤ 総合職試験採用職員の退職状況	5・6ページ
⑥ 上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の状況等	7ページ
⑦ 女性国家公務員の採用状況	8ページ
⑧ 女性国家公務員の登用状況	9ページ
⑨ 国家公務員の育児休業の取得状況	10ページ
⑩ 男性国家公務員の育児に伴う休暇・休業等の取得状況	11ページ
⑪ 国家公務員の中途採用・定年引上げに関する状況	12ページ

国家公務員の「働きがい」に関する現状

○ 個別の働きがい(やりがい)に関する事項に対する重要度の認識と現在の実感度の状況



※ 重要度の認識は各項目につき「とても重要だと思う」「どちらかと言えば重要だと思う」と回答した者、現在の実感度は各項目につき「とてもそう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した者の割合。

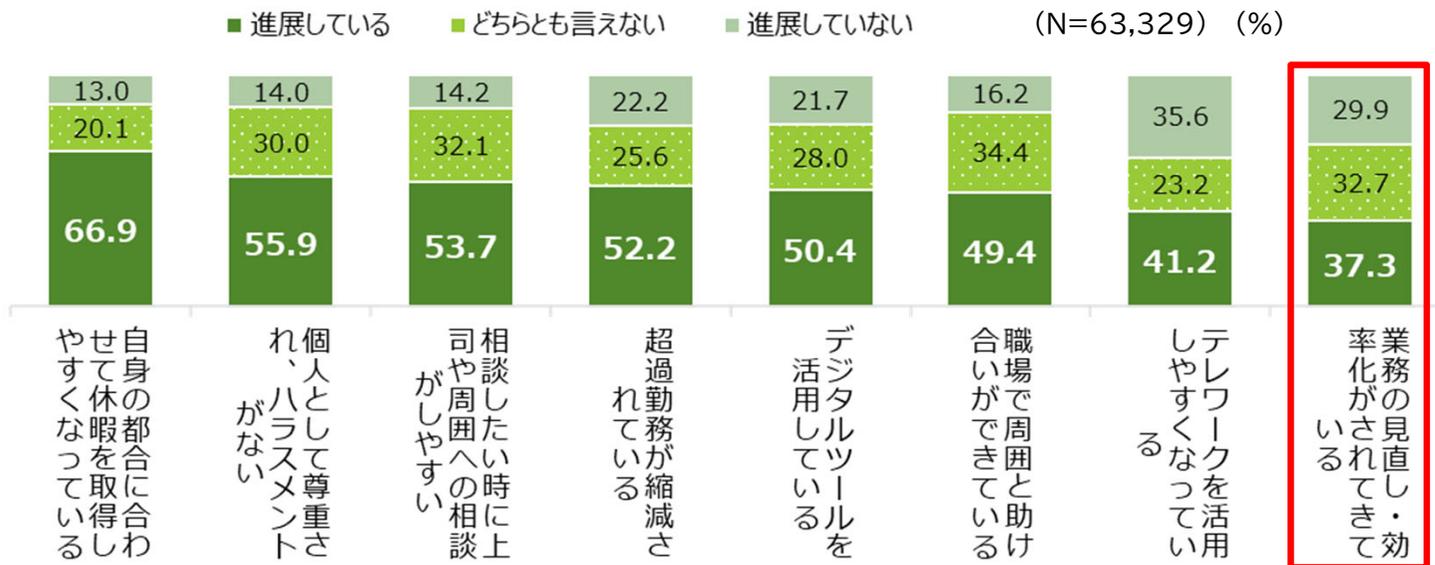
○ 勤務継続意向 (数年以内の離職意向を有する原因)

要因	全体 (N=5,105) (%)		
	全体	男性 (N=3,546)	女性 (N=1,409)
自分にとって違う仕事がある・してみたいと思うから	49.9	48.6	53.2
能力・スキルを蓄積できている実感がないから	45.8	45.3	46.7
仕事自体に興味がないから	39.9	41.0	36.3
仕事以外の活動とのバランスがとれないから	38.2	37.5	39.5
成長できている実感がない (困難な課題・業務にチャレンジできていない) から	35.8	36.0	35.6
収入が低い (生活への不安) から	33.8	36.7	25.6
所属組織のミッションに共感できないから	32.1	34.1	26.5
自身の心身の健康面での不安があるから	31.8	29.6	36.3
職場の人間関係での不安があるから	28.2	27.7	29.0
育児や介護との両立が困難だから	28.0	26.5	31.8
転勤が多く単身赴任を余儀なくされることが多いから	27.7	29.8	22.0

※ 「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」を選択した者が回答。非管理職のみ。当てはまるものを全て回答。
 ※ 各階層について、上位3位を太字。
 ※ 性別について「その他・答えたくない」を選択している場合もあるため、「全体」の数値は、男女の合計と一致しない。

国家公務員の「働きやすさ」に関する現状

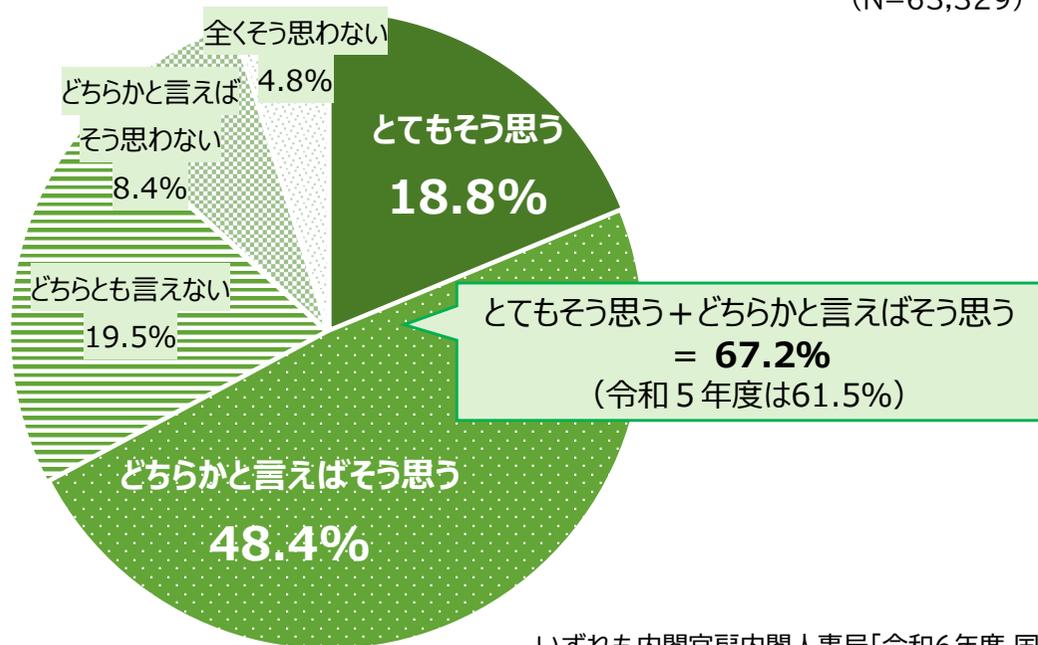
○ 働きやすさに関する各事項について、5年前(令和元年)から現在までの進展度の実感



- ※ 業務の見直し・効率化・業務の廃止・縮小、作業プロセスの見直し、デジタルツールの活用、定型業務のマニュアル化・蓄積等。
- ※ 令和6年11月時点で、勤続年数が5年以下の場合は、自身の入省した年と現在を比較した上で回答。
- ※ 各項目につき「進展している」は「十分進展している」「一定程度進展している」と回答した者、「進展していない」は「あまり進展していない」「全く進展していない」と回答した者の割合。

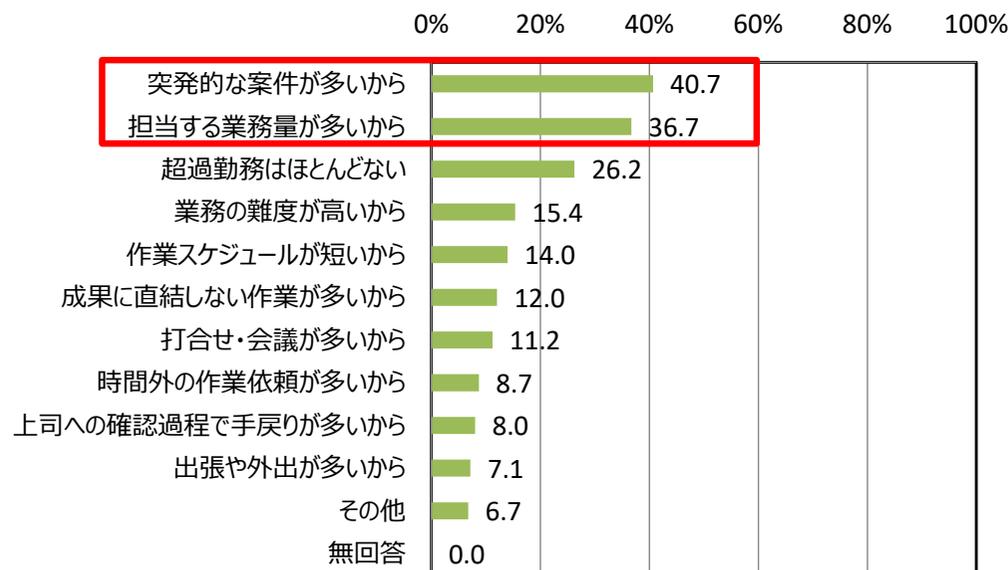
○ 「現在の職場は総合的にみて働きやすい」への回答内訳

(N=63,329)



○ 超過勤務の要因として考えられるもの

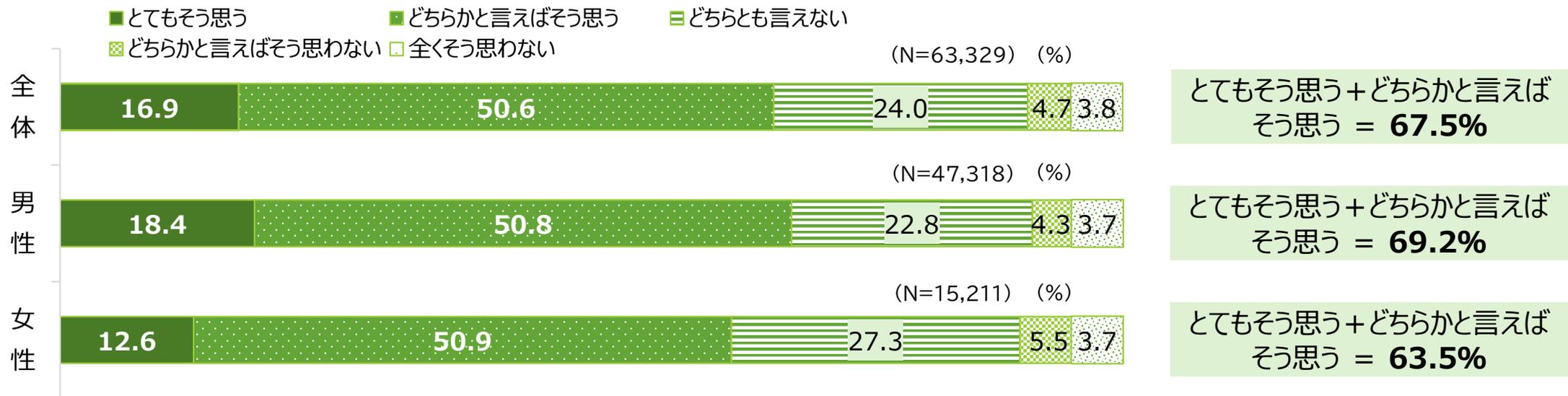
(N=63,329)



※ 複数選択可

性別に関係なく職員が活躍できる環境整備 ～女性活躍の進展度～

○「10年前(平成26年)と現在を比較して、性別に関係なく職員が活躍できる環境の整備は進んだと感じるか」への回答内訳

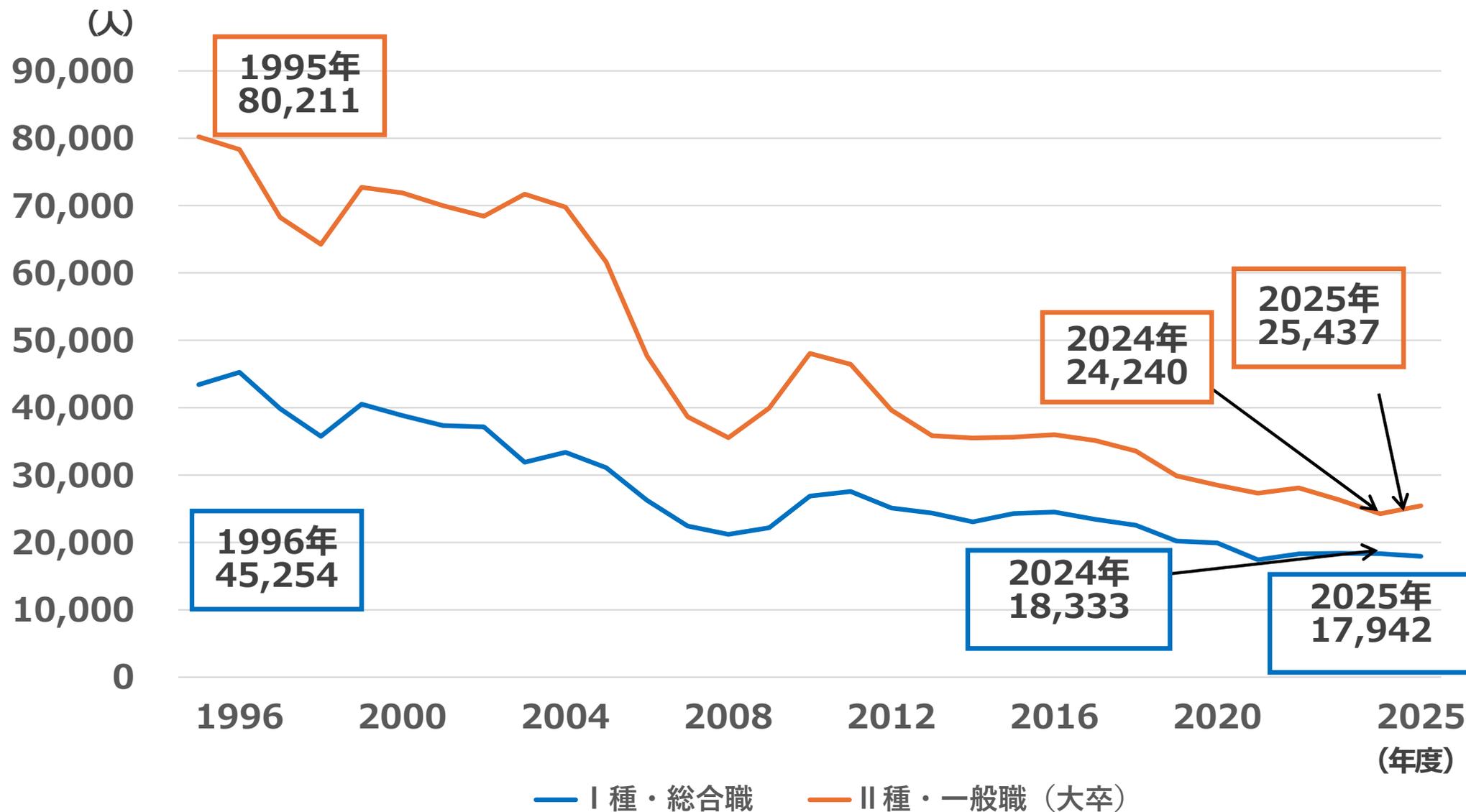


※ 令和6年11月時点で、勤続年数が10年以下の場合は、自身の入省した年と現在を比較した上で回答。
 ※ 性別について「その他・答えたくない」を選択している場合もあるため、「全体」の数値は男女の合計人数と一致しない。

内閣官房内閣人事局「令和6年度 国家公務員の働き方改革職員アンケート結果」より

国家公務員採用試験申込者数の推移

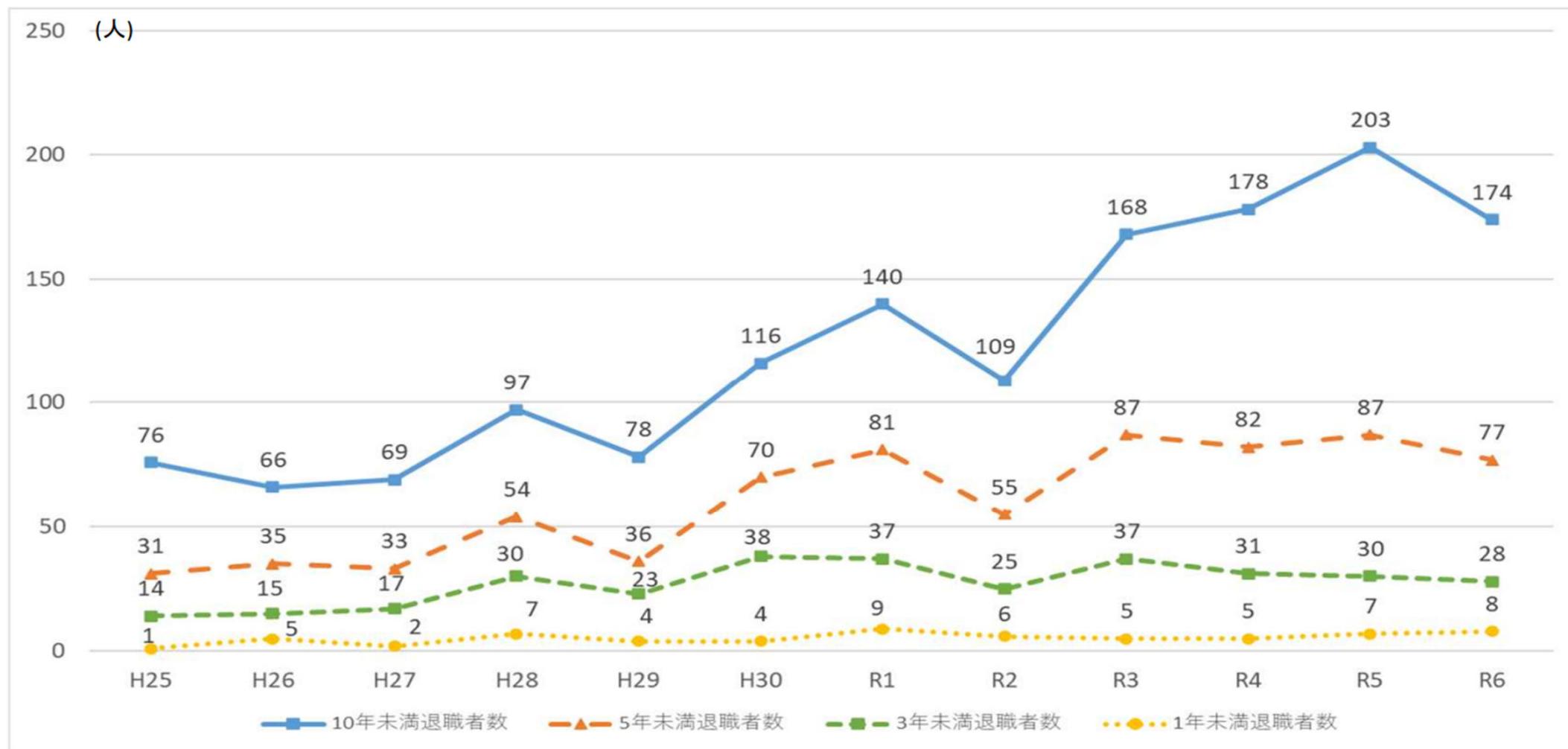
○ 国家公務員採用試験申込者数の推移



注 人事院年次報告書より内閣人事局作成

総合職試験採用職員の退職状況

○ 退職年度別・在職年数別の退職者数

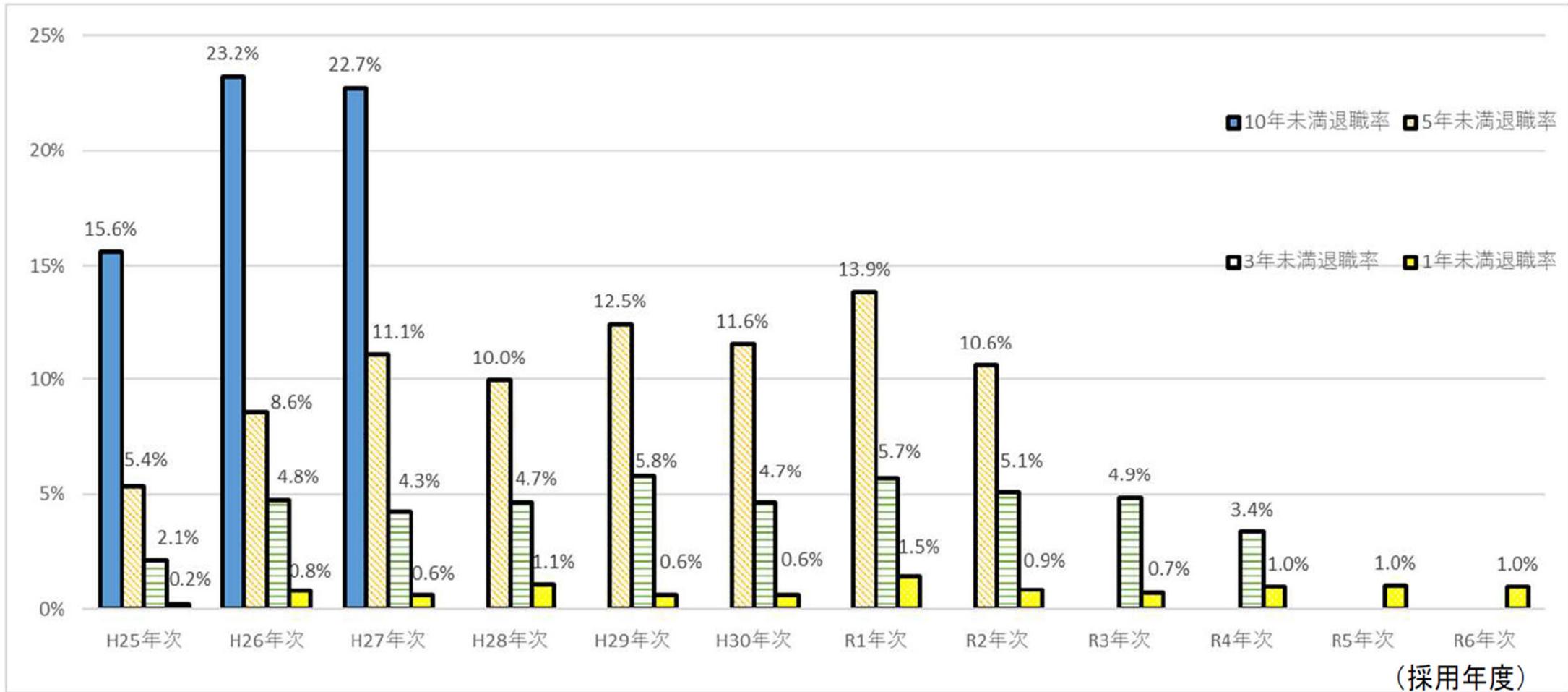


- ※ 総合職試験採用試験(人事院が行う総合職採用試験からの採用者のみ。旧I種試験名簿からの採用者を含む。)で、採用後10年未満で退職した者に関する状況について、令和7年3月31日までの状況を集計。
- ※ 在職年数については、採用後10年未満には5年未満、3年未満及び1年未満を、採用後5年未満には3年未満及び1年未満を、採用後3年未満には1年未満の退職者をそれぞれ含んでいる。
- ※ 採用後1年未満とは、例えば、令和6年4月1日採用で令和7年3月31日に辞職した者が計上される。

総合職試験採用職員の退職状況

○ 採用年度別・在職年数別の退職率 注

注 退職率とは、各年度の採用者総数における令和7年3月31日までの退職者数の割合をいう



- ※ 総合職試験採用試験(人事院が行う総合職採用試験からの採用者のみ。旧I種試験名簿からの採用者を含む。)で、採用後10年未満で退職した者に関する状況について、令和7年3月31日までの状況を集計。
- ※ 在職年数については、採用後10年未満には5年未満、3年未満及び1年未満を、採用後5年未満には3年未満及び1年未満を、採用後3年未満には1年未満の退職者をそれぞれ含んでいる。
- ※ 採用後1年未満とは、例えば、令和6年4月1日採用で令和7年3月31日に辞職した者が計上される。

上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の状況等

○ 上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の状況（他律部署 注）

注 他律部署：他律的業務（業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務）の比重が高い部署。各省各庁の長が指定する。

上限(他律部署)	全体 [76,917人=100%]	本府省 [40,265人=100%]	本府省以外 [36,652人=100%]
1月100時間未満	5,121人 (5,821人) 6.7% (7.7%)	4,792人 (5,418人) 11.9% (13.9%)	329人 (403人) 0.9% (1.1%)
2～6月平均80時間以下	7,118人 (7,875人) 9.3% (10.4%)	6,626人 (7,318人) 16.5% (18.7%)	492人 (557人) 1.3% (1.5%)
年720時間以下	4,876人 (5,115人) 6.3% (6.7%)	4,566人 (4,874人) 11.3% (12.5%)	310人 (241人) 0.8% (0.7%)
月45時間超は年6回まで	9,300人 (9,458人) 12.1% (12.5%)	8,347人 (8,635人) 20.7% (22.1%)	953人 (823人) 2.6% (2.2%)
いずれかの上限を超えた職員	11,925人(12,074人) 15.5% (15.9%)	10,747人(10,898人) 26.7% (27.9%)	1,178人 (1,176人) 3.2% (3.2%)

※（ ）内は令和5年度の状況

※〔 〕内の人数は年度未定員の総数。「%」は全体、本府省又は本府省以外の総数をそれぞれ100%とした場合の割合

※ 上限別で見た場合の合計は、同一の職員が複数の上限を超えている場合もあるため、「いずれかの上限を超えた職員」の割合とは一致しない

○ 上限超えの主な要因別の状況（他律部署 注）

上限超えの主な要因	他律部署 [11,925人=100%]
①大規模災害への対処	351人 (1,088人) 2.9% (9.0%)
②重要な政策に関する法律の立案	1,170人 (1,141人) 9.8% (9.5%)
③他国又は国際機関との重要な交渉	987人 (1,161人) 8.3% (9.6%)
④予算・会計関係業務	1,589人 (1,476人) 13.3% (12.2%)
⑤人事・給与関係業務	909人 (885人) 7.6% (7.3%)
⑥国会対応業務	2,445人 (2,666人) 20.5% (22.1%)

※〔 〕内の人数は、複数ある上限のうちいずれかの上限を超えた職員の数

※（ ）内は令和5年度の状況

※ ①～③は人事院規則に例示する特例業務。④～⑥は「その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要するものと各省各庁の長が認めるもの」のうち、共通的な業務を取り上げたもの

※ それ以外の要因で上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員は、6,077人(51.0%)

※ ⑥は、他の特例業務に付随する業務以外の国会対応業務を計上したもの

※ 同一の職員が複数の特例業務に従事している場合もあり、職員人数の合計は〔 〕内の人数にならず、割合の数値の合計は100%にならない

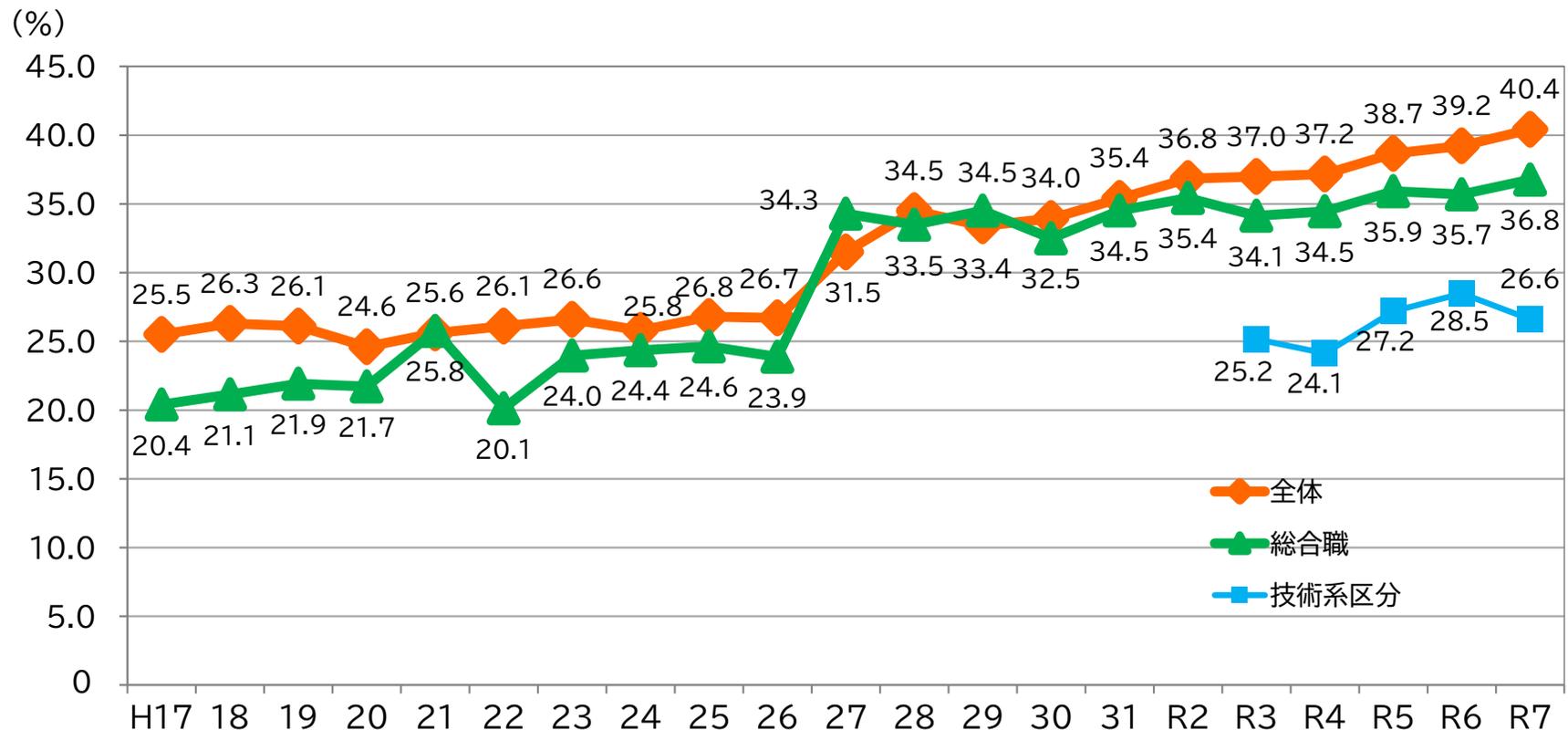
いずれも人事院「上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の状況に関する調査(令和6年度)」(令和8年1月)より
(令和6年4月から令和7年3月までの状況。ただし、公正取引委員会、財務省及び国税庁は、令和6年7月から令和7年6月までの状況)

女性国家公務員の採用状況

○ 女性国家公務員採用の現状と成果目標（第5次男女共同参画基本計画）

	現状 (令和7年4月1日)	成果目標 (期限)
国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合	40.4%	35%以上 (毎年度)
国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合	36.8%	35%以上 (毎年度)
国家公務員採用試験(技術系区分)からの採用者の占める女性の割合	26.6%	30% (2025年度)

○ 国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合の推移



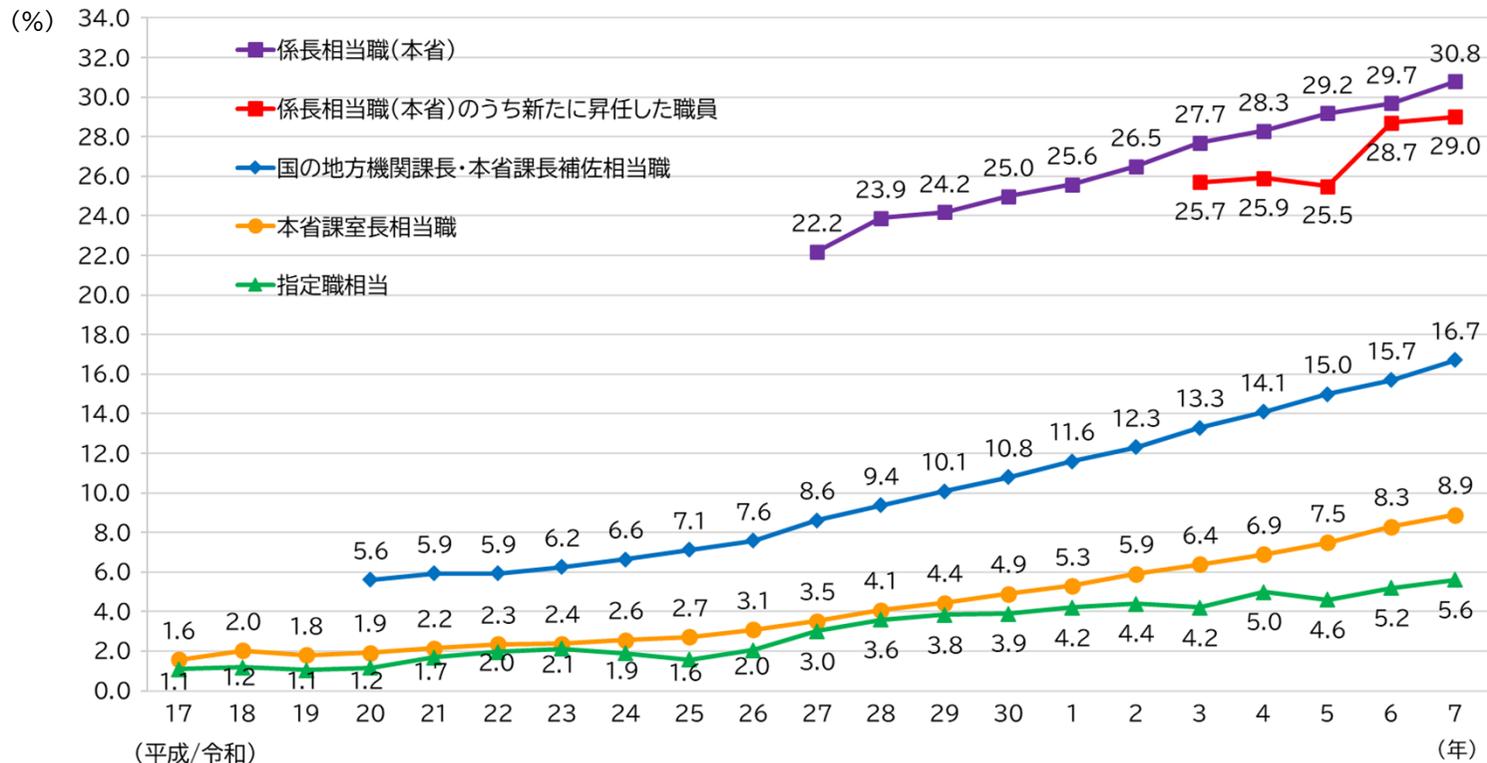
注 内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」等に基づく数値

女性国家公務員の登用状況

○ 女性国家公務員登用の現状と成果目標（第5次男女共同参画基本計画）

	令和7年7月時点	令和7年度末の成果目標
係長相当職(本省)に占める女性の割合	30.8%	30%
係長相当職(本省)のうち新たに昇任した女性の割合	29.0%	35%
地方機関課長・本省課長補佐相当職に占める女性の割合	16.7%	17%
本省課室長相当職に占める女性の割合	8.9%	10%
指定職相当に占める女性の割合	5.6%	8%

○ 各役職段階に占める女性の割合の推移



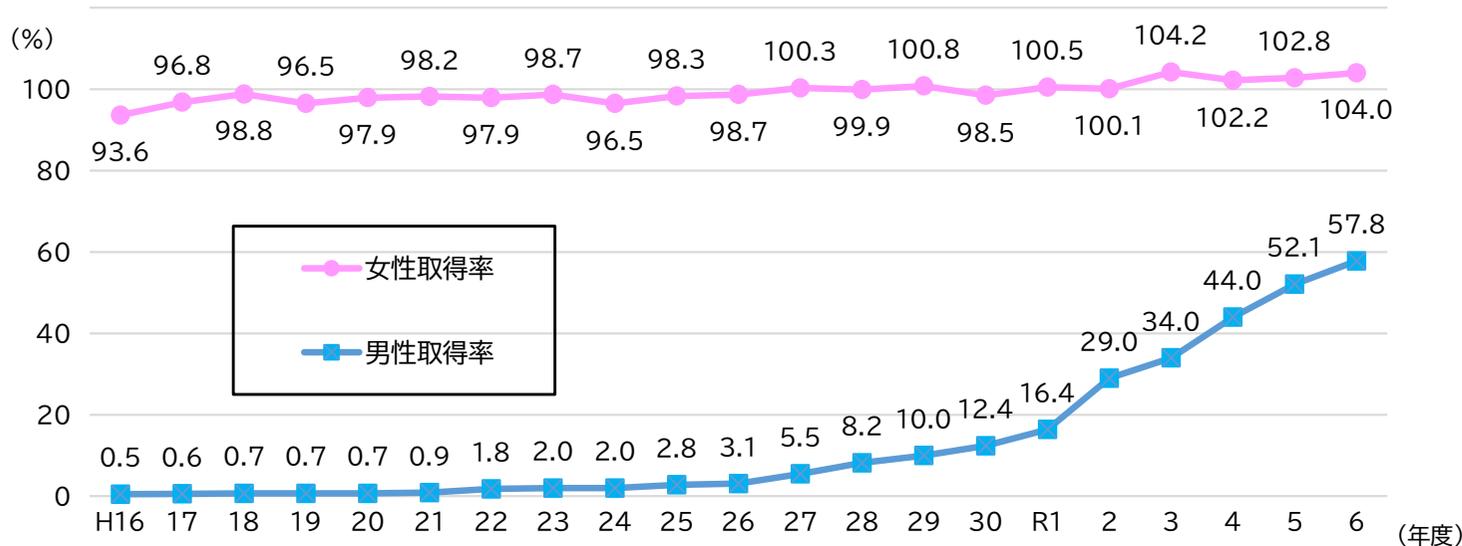
注 内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況のフォローアップ」等に基づく数値

国家公務員の育児休業の取得状況

○ 国家公務員(一般職)の育児休業取得状況 (令和5年度、令和6年度)

	男性職員					女性職員				
	新規取得者のうち 下記の期間取得した職員数(人)(A) 注1		当該年度中に 子が生まれた 職員数 (育児休業の対象 職員に限る) (人)(B)	1週間以上 の取得率 (%) (A/B) 注2	2週間以上 の取得率 (%) (A/B) 注2	新規取得者のうち 下記の期間取得した職員数(人)(A') 注1		当該年度中に 子が生まれた 職員数 (育児休業の対象 職員に限る) (人)(B')	1週間以上 の取得率 (%) (A'/B') 注2	2週間以上 の取得率 (%) (A'/B') 注2
	1週間以上	2週間以上				1週間以上	2週間以上			
令和6年度	4,461	4,204	5,298	84.2	79.4	2,142	2,141	2,089	102.5	102.5
令和5年度	3,964	4,243	5,361	79.1	73.9	2,037	2,037	1,943	104.8	104.8

○ 国家公務員(一般職・特別職)の育児休業取得率の推移 (男女別) 注3



内閣官房内閣人事局「国家公務員の育児休業等の取得状況」に係るフォローアップ(令和7年11月)より

注1 「新規取得者数」とは、当該年度中に新たに育児休業(再度の育児休業者を除く。)を取得した人数をいう。

注2 「取得率」は、調査対象年度中に子が生まれた職員(育児休業の対象職員に限る)の数(a)に対する同年度中に新たに育児休業を取得した職員数(b)の割合(b/a)。(b)には、前年度以前に子が生まれたものの、当該年度には取得せずに、調査対象年度になって新たに取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。

注3 一般職(行政執行法人職員(独立行政法人通則法第2条第4項に規定する法人の職員)を除く。)及び防衛省の特別職の数値。作成に当たっては、「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査(令和6年度)結果の概要」(令和7年11月28日人事院)から、行政執行法人職員の数値を除いた一般職の数値に、防衛省の特別職の数値を加えている。なお、勤務地や勤務体系によらず、行政執行法人職員を除く全ての一般職及び防衛省の特別職の国家公務員が対象(在外公館勤務者及び特殊な勤務体系の者を含む)。

男性国家公務員の育児に伴う休暇・休業等の取得状況

○ 男性国家公務員(一般職・特別職)の「男の産休」及び育児に伴う休暇・休業の取得目標

■ 男の産休(配偶者出産休暇・育児参加のための休暇)の取得目標:全ての男性職員が合計5日以上取得すること

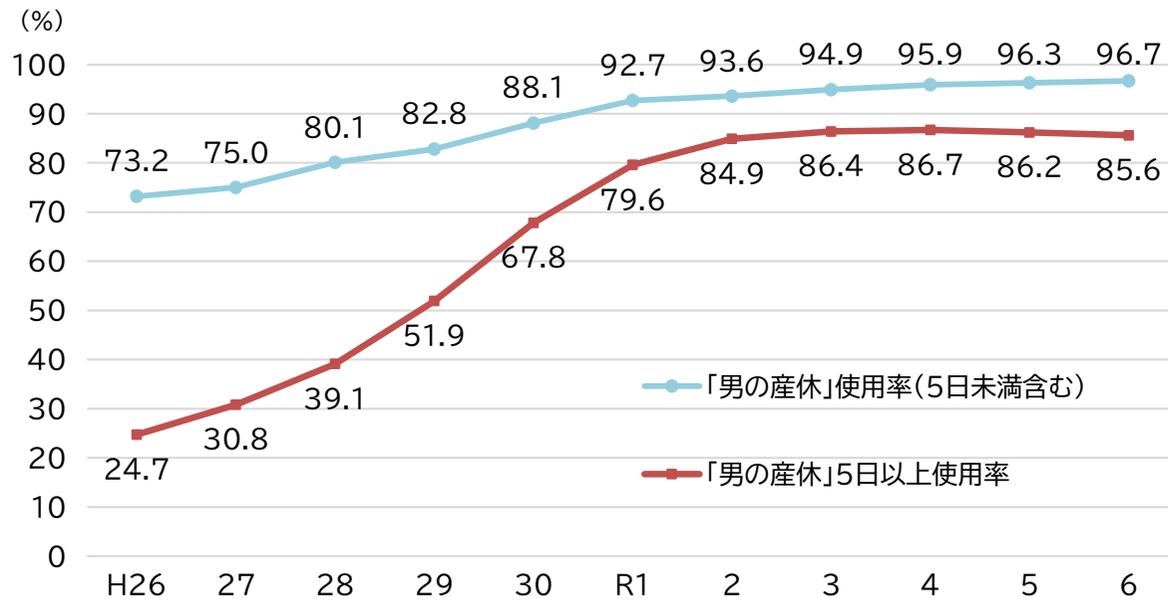
※1 配偶者出産休暇は2日、育児参加のための休暇は5日の範囲内で取得が可能。

※2 「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」

■ 育児に伴う休暇・休業^{注1}の取得目標:子供が生まれた全ての男性職員が1年以内に1か月以上を目途に取得すること

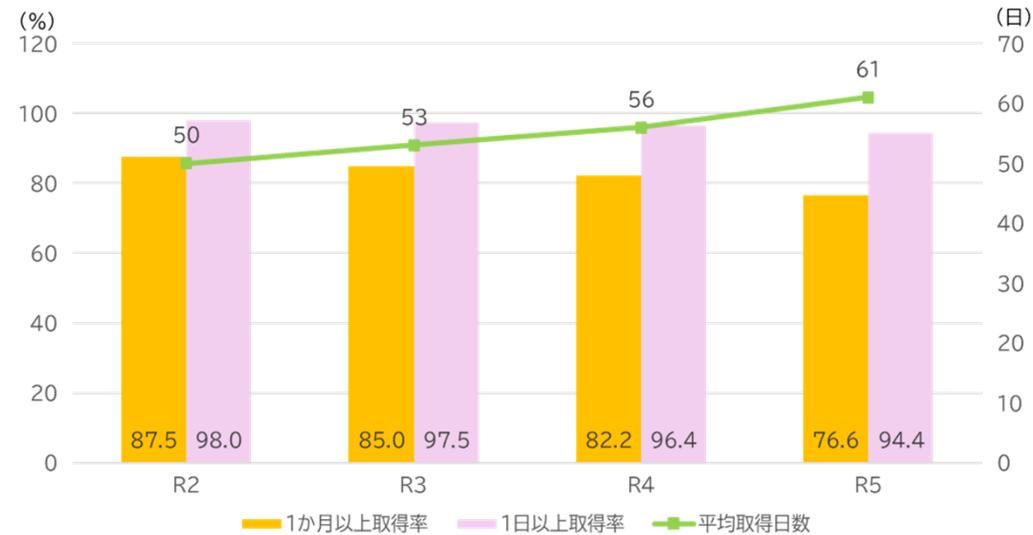
※3 「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」(令和元年12月27日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定)

○ 男性国家公務員(一般職・特別職)の「男の産休」取得状況



参考 内閣官房内閣人事局「国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」(令和7年11月)

○ 男性国家公務員(一般職・特別職)の育児に伴う休暇・休業^{注1}の取得状況^{注2}



令和5年度に子が生まれた男性職員の平均取得日数は61日
(令和4年度は56日)

参考 内閣官房内閣人事局「男性国家公務員の育児に伴う休暇・休業の1か月以上取得促進に係るフォローアップ」(令和7年11月)

注1 育児に伴う休暇・休業とは、以下の11項目を指す。

①育児休業、②育児短時間勤務、③育児時間、④配偶者出産休暇、⑤育児参加のための休暇、⑥保育時間、⑦子の看護休暇、⑧短期介護休暇、⑨介護休業、⑩介護時間、⑪年次休暇

注2 一般職(行政執行法人職員(独立行政法人通則法第2条第4項に規定する法人の職員)を除く。)及び防衛省の特別職の男性のうち、子の出生時点から調査対象期間末日までの間に休職等の事情がなく、継続して休暇・休業の取得が可能な職員の数値。

国家公務員の中途採用・定年引上げに関する状況

○ 国家公務員(一般職)の中途採用比率

令和4年度	令和5年度	令和6年度
17%	18%	18%

注 当該年度に中途採用した職員数/当該年度に採用等した職員数

内閣官房内閣人事局「国の機関等における一般職の国家公務員の中途採用比率の公表について」（令和7年11月）より

○ 国家公務員の定年引上げ

- 令和5年4月に、国家公務員法等の一部を改正する法律(令和3年法律61号)が施行。
- これにより、令和4年度まで60歳とされていた原則となる定年年齢は、下表のとおり、2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、令和13年度に65歳となる。

	令和4年度	令和5年度 ～6年度	令和7年度 ～8年度	令和9年度 ～10年度	令和11年度 ～12年度	令和13年度～
定年	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳