

## 【内閣官房】 女性活躍推進法に基づく取組

### ① 女性活躍推進法第 19 条第 6 項に基づく取組の実施状況の公表（特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表）

#### 1. 採用関係

| 項目                      | 目標    |     | R5 年度 | R4 年度 | R3 年度 | R2 年度 | R1 年度 |
|-------------------------|-------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
|                         | 数値    | 年度  |       |       |       |       |       |
| 国家公務員採用試験からの採用者に占める女性割合 | 35%以上 | 毎年度 | 26.7% | 50.0% | 55.6% | 42.9% | 45.5% |

#### 【取組内容】

##### （１）実効性のある広報活動等の実施

人事院が主催するセミナーへ参加し、間口を拡げることに取り組んでいる。人事院主催の合同説明会及び独自に行った業務説明会において、地方開催にも積極的に参加して試験申込者の拡大を図ると共に、説明者として女性職員を配置し、女性志望者に対するきめ細かな業務説明を行い、そうした取組により女性志望者が順調に増加した。女性職員の採用者拡大を図るため、採用パンフレットにワークライフバランスのページを作成し、育児と家庭を両立させる女性職員のコメントを掲載し、1日の仕事の流れや研修制度の説明を充実させた。

##### （２）中途退職した職員が再度公務において活躍できるための取組

中途採用は現在行っていないが、今後実施するにあたっては、育児等をしながら働くことができる職場環境であることを積極的にPRしていきたい。

## 2. 配置・育成・教育訓練登用関係

| 項目            | 目標  |        | R5 年度 | R4 年度 | R3 年度 | R2 年度 | R1 年度 |
|---------------|-----|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
|               | 数値  | 年度     |       |       |       |       |       |
| 女性の登用         |     |        |       |       |       |       |       |
| ・ 管理職割合       | —   | R7 年度末 | 8.4%  | 9.0%  | 7.4%  | 7.2%  | 6.1%  |
| ・ 本庁部局長・次長相当職 | 8%  |        | 5.3%  | 6.0%  | 5.6%  | 5.0%  | 5.2%  |
| ・ 本庁課長相当職     | 10% |        | 9.5%  | 10.3% | 8.2%  | 8.2%  | 6.4%  |
| ・ 本庁課長補佐相当職   | 17% |        | 13.5% | 10.9% | 9.7%  | 12.6% | 9.8%  |
| ・ 本庁係長相当職     | 30% |        | 18.3% | 20.6% | 19.4% | 20.3% | 18.0% |

※各年度 7 月 1 日時点

※管理職とした範囲：

令和元年度以前は、給与法別表第十一指定職俸給表の適用を受ける職員及び給与法別表第一イ行政職俸給表（一）の適用を受ける職員で、その属する職務の級が 7 級以上である職員。

令和 2 年度以降は、部局長・次長相当職及び課長相当職の職員。

### 【取組内容】

#### （１）人事管理の見直し

内閣官房で採用し、人事管理を行っている職員については、性別の差なく、当該職員の希望や適性に合わせて、情報収集分析業務や管理業務等様々な業務をさせることとしており、これに伴う、他省庁への出向の機会も付与している。育児休業を取得していた職員の職場復帰に当たり、取得可能な勤務制度の活用や部署内での業務分担を見直すことで育児休業前の業務に復帰させた。出産・育児休業後は育児短時間勤務や保育時間・育児時間を取得しながらの勤務を推奨している。また、職務復帰しやすく、かつ業務を継続できるよう、業務希望聴取を行っている。

(2) 管理職の意識改革

例年派遣している人事院主催の女性職員登用推進セミナーについて参加者募集の周知を行っている。

(3) 女性職員のキャリア形成支援

人事院等が主催する管理職候補者向けの研修やキャリアセミナー等に対し、組織内に単純に募集を掛けるだけでなく、候補となり得る職員には人事担当や上司から直接受講を促して積極的に参加させている。また、概ね1～2年で異動させ、多様な業務を担当させることで、組織全体を把握し、個人の希望や適性を見極める機会を付与している。

(4) 女性職員が抱える悩みや心配の相談ができる体制づくり

女性職員に限らず面談を行っており、本人の要望やキャリアパスを考慮して異動案を作成している。また、独自採用を行っている一部部局においては、新規採用された職員に対し、メンターをつけ、随時相談できる体制を整えている。

### 3. 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

| 項目                              | 目標   |     | R5 年度 | R4 年度 | R3 年度 | R2 年度 | R1 年度 |
|---------------------------------|------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                 | 数値   | 年度  |       |       |       |       |       |
| 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の合計5日以上の取得率 | 100% | 毎年度 | 73.1% | 89.5% | 71.4% | 86.7% | 78.6% |

※内閣官房の職員の多くは各省庁からの出向者で構成されており、出向省庁に帰任後に育児参加休暇を取得する者もいる。

#### 【取組内容】

- ・ 男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得に関する制度の周知及び取得促進に係る実施方法例の周知
- ・ 子どもが生まれた男性職員に対する休暇制度の周知

## ② 女性活躍推進法第 21 条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表

### 【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 6 年 4 月 1 日付け）

|           |       |
|-----------|-------|
| 一般職（大卒程度） | 23.1% |
|-----------|-------|

(2) 職員に占める女性職員の割合：18.7%（令和 5 年 7 月 1 日現在）

(3) 管理職に占める女性職員の割合：8.4%（令和 5 年 7 月 1 日現在）

※管理職とした範囲：

令和元年度以前は、給与法別表第十一指定職俸給表の適用を受ける職員及び給与法別表第一イ行政職俸給表（一）の適用を受ける職員で、その属する職務の級が 7 級以上である職員。

令和 2 年度以降は、部局長・次長相当職及び課長相当職の職員。

(4) 各役職段階の職員の女性割合（令和 5 年 7 月 1 日現在）

|             |       |
|-------------|-------|
| 本庁部局長・次長相当職 | 5.3%  |
| 本庁課長相当職     | 9.5%  |
| 本庁課長補佐相当職   | 13.5% |
| 本庁係長相当職     | 18.3% |

(5) 中途採用の男女別実績（令和 5 年度）：該当なし

## 【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）離職率の男女の差異（令和５年度）

|    |      |
|----|------|
| 男性 | 0.7% |
| 女性 | 2.4% |

### （２）男女別の育児休業取得率（令和５年度）

|    |       |
|----|-------|
| 男性 | 61.5% |
| 女性 | 100%  |

※内閣官房の職員の多くは各省庁過多の出向者で構成されており、出向省庁に帰任後に育児休業を取得する者もいる。

### （３）男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率（令和５年度）：84.6%

※内閣官房の職員の多くは各省庁過多の出向者で構成されており、出向省庁に帰任後に育児参加休暇を取得する者もいる。

### （４）職員の一月あたりの平均超過勤務時間（令和５年度）：30 時間

### （５）年次休暇の取得状況（令和５年度）

|                   |      |
|-------------------|------|
| 平均取得日数            | 14 日 |
| 取得日数 5 日未満の職員数の割合 | 7.3% |

※一年の年次有給休暇が 20 日以上付与された職員について調査