

内閣官房における特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況及び女性の職業選択に資する情報の公表 (女性活躍推進法第19条第6項及び同法第21条に基づく公表)

令和7年8月6日

※「内閣官房における女性活躍とワークライフバランス推進のための取組計画及び女性活躍の推進に関する特定事業主行動計画」(平成27年1月30日内閣総理大臣決定、令和6年3月25日最終改正)については下記リンク参照。

https://www.cas.go.jp/jp/siryu/pdf/20240401_joseikatsuyaku.pdf

1 職業生活に関す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

	目標		令和7年度 (参考)	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3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の割合	35%以上	毎年度	54.5%	21.4%	26.7%	50.0%	50.0%

※令和7年度は4月1日付け採用者について記載。

【特定事業主行動計画に基づく取組】

ア 実効性のある広報活動等の推進

人事院が主催する地方開催を含むセミナーや合同業務説明会に積極的に参加していることに加え、オンライン開催を含め独自の業務説明会を頻繁に開催することで、女性を含む試験申込者の拡大を図るとともに、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った。また、女性職員の採用者拡大を図るため、採用パンフレットにおいて、ワークライフバランスに関するページの作成、育児・家庭と業務を両立させる女性職員のコメントの掲載、1日の仕事の流れや研修制度の説明等の充実に取り組んだ。

なお、官庁訪問の来訪者における女性の割合は上昇しており、令和7年4月1日付け採用者に占める女性の割合は54.5%となった。

イ 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

現在中途採用は行っていないが、今後実施する場合には、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していく。

(2) 職員に占める女性職員の割合、管理職に占める女性職員の割合及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	目標		令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	伸び率
	数値	年度					
職員に占める女性職員の割合	—	—	18.7%	18.7%	19.0%	18.2%	0.0%ポイント
管理職に占める女性職員の割合	—	—	9.1%	8.4%	9.0%	7.4%	0.7%ポイント増
各役職段階にある職員に占める女性職員の割合							
・指定職相当職	8%	令和7年度末まで	4.5%	5.3%	6.0%	5.6%	0.8%ポイント減
・本省課室長相当職	10%		11.2%	9.5%	10.3%	8.2%	1.7%ポイント増
・本省課長補佐相当職	17%		11.6%	13.5%	10.9%	9.7%	1.9%ポイント減
・本省係長相当職	30%		22.5%	18.3%	20.6%	19.4%	4.2%ポイント増

※各年度の7月1日時点

※管理職は指定職相当職及び課室長相当職が対象

※伸び率は令和5年度から令和6年度について記載

【特定事業主行動計画に基づく取組】

ア 人事管理の見直し

内閣官房で採用及び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、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、他省庁への出向の機会も付与している。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ほか、育児休業を取得していた職員の職場復帰に当たっては、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ことに加え、多様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るよう配慮した。

イ 管理職の意識改革

例年行われている人事院主催の女性職員登用推進セミナー等について参加者募集の周知を行っている。

ウ 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ついて、単に部局に案内するだけでなく、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を呼びかけている。また、おおむね1～2年での異動を通じ、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。

エ 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

女性職員を含め面談を行い、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メンターをつけ、随時相談できる体制を整えている。

(3) 中途採用の男女別の実績

令和6年度の実績なし

(4) 職員の給与の男女の差異

下記リンク参照。

https://www.cas.go.jp/jp/siryoku/pdf/20250623_kyuyo_sai_kohyo.pdf

(5) 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

- ・ハラスメント等対策として、内閣官房ポータルサイトにおいて相談窓口担当者を更新し、ハラスメント防止リーフレットを掲載したほか、ハラスメントの基礎的な内容が分かる研修資料の配布、内閣官房全職員を対象としたeラーニングの構築・運用等を実施した。
- ・ハラスメント防止週間や国家公務員倫理月間等の機会に内閣官房における相談体制の整備・周知を実施した。

2 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（職員の総数に対する離職した職員数の割合）の男女の差異

ア 離職率の男女の差異

	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度
男性	0.3%	0.7%	0.1%	0.0%
女性	5.9%	2.4%	1.6%	0.5%

イ 年代別男女別離職率（令和6年度）

年代	男性	女性
20歳～24歳	0.0%	0.0%
25歳～29歳	0.0%	14.8%
30歳～34歳	0.0%	0.0%
35歳～39歳	0.0%	4.8%
40歳～44歳	0.0%	2.9%
45歳以上	0.7%	2.8%

(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

ア 男女別の育児休業取得率

	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度
男性	75.0%	61.5%	52.6%	25%
女性	100%	100%	100%	100%

※内閣官房の職員の多くは各府省庁からの出向者で構成されており、出向元への帰任後に育児休業を取得する者もいる。

イ 取得期間の分布状況（令和6年度）

取得期間	男性	女性
30日未満	42.9%	0.0%
30日以上90日未満	38.0%	0.0%
90日以上180日未満	4.8%	50.0%
180日以上270日未満	4.8%	0.0%
270日以上365日未満	0.0%	0.0%
365日以上370日未満	9.5%	0.0%
370日以上	0.0%	50.0%

（3）男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況

	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度
男性職員の配偶者出産休暇の取得率 （実際に取得した者の平均取得日数）	87.5% (1.79日)	76.9%	100%	81.8%
男性職員の育児参加のための休暇の取得率 （実際に取得した者の平均取得日数）	78.1% (4.17日)	80.8%	94.7%	78.8%
配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を 合計5日以上取得した男性職員の割合	78.1%	73.1%	89.5%	71.4%

※内閣官房の職員の多くは各府省庁からの出向者で構成されており、出向元への帰任後に育児参加休暇を取得する者もいる。
 ※合計取得日数の分布状況については令和6年度から集計。

【仕事と生活の両立支援に関する取組】

- ・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

（4）超過勤務の状況（職員（管理職以外）一人当たりの一月当たりの平均超過勤務時間）

	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度
超過勤務時間	32時間	30時間	33時間	32時間

(5) 年次休暇等の取得状況

	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度
平均取得日数	13日	14日	14日	12日
取得日数5日未満の職員数の割合	6.7%	7.3%	10.2%	14.6%

※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

(6) 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制度の概要

- ・ワークライフバランス推進のための出勤回避や時差出勤に係る取組として、制度利用の周知によるテレワークの推進、フレックスタイトム制度及び早出遅出制度の利用促進を行った。
- ・職員の勤務時間を「見える化」した上で、適正な超過勤務命令の実施を含む適切な勤務時間管理を行うため、職員の勤務時間の状況を客観的に把握することを目的に、オンラインによる勤怠管理サービスを利用している。