

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
（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）第 19 条第 6 項及び第 21 条に基づく公表）

令和 8 年 7 月 28 日公表

※「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）については下記リンク参照（取組期間：令和 3 年度～令和 7 年度）。

https://www.cas.go.jp/jp/siryoku/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）職員の男女の給与の額の差異

ア 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)			
	令和 7 年度	令和 6 年度	令和 5 年度	令和 4 年度
任期の定めのない常勤職員	78.5%	77.5%	74.4%	71.8%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	83.9%	81.8%	77.6%	76.2%
全職員	69.8%	68.5%	65.8%	63.6%

イ 「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等に基づき決定されており、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 (男性の給与に対する女性の給与の割合)			
	令和 7 年度	令和 6 年度	令和 5 年度	令和 4 年度
指定職相当	92.0%	90.0%	95.1%	92.5%
本省課室長相当職	99.3%	96.3%	94.9%	92.8%
地方機関課長・本省課長補佐相当職	94.0%	91.5%	94.9%	93.3%
係長相当職	90.7%	90.6%	86.4%	85.3%

②勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)			
	令和7年度	令和6年度	令和5年度	令和4年度
36年以上	71.4%	76.0%	80.2%	71.3%
31～35年	85.2%	78.3%	82.5%	89.5%
26～30年	88.1%	94.6%	91.6%	88.4%
21～25年	96.9%	93.4%	99.3%	97.2%
16～20年	87.3%	89.3%	88.7%	92.3%
11～15年	85.7%	87.1%	88.4%	85.6%
6～10年	88.9%	91.0%	86.1%	87.8%
1～5年	80.6%	81.0%	77.9%	72.7%

【説明】

給与の男女の差異が生じる要因として、

- ・男性職員に占める相対的に勤務年数が長く、賃金水準が高い幹部職員の割合が女性職員に比して高いこと
- ・女性職員に占める「任期の定めのない常勤職員以外の職員」（非常勤職員等）の割合が男性職員に比して高いこと
- ・扶養手当等の手当を男性職員が受給する場合が多いこと

等が考えられる。

※「職員の男女の給与の額の差異」は令和4年度分から算出。算出方法は、「国の機関における必須情報公表項目の算出及び公表の方法について（通知）」（令和8年1月13日付け府共第8号及び閣人人第17号）による。

※職員数について、月の途中での出向・休職・退職等が見られる実態に鑑み、原則として、勤務日数に応じて人数換算して算出した（例えば、所定勤務日数22日のうち11日勤務している月は0.5人換算）。ただし、「任期の定めのない常勤職員以外の職員」の職員数については、期間業務職員等の非常勤職員は、給与支給があった月は所定勤務日数の勤務をしたものとみなし、1人換算として計算している。

※役職段階の考え方は以下のとおり。

- ・「指定職相当」：一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）（以下「一般職給与法」という。）の指定職俸給表の適用を受ける職員
- ・「本省課室長相当職」：一般職給与法の行政職俸給表（一）7級から10級相当職の職員
- ・「地方機関課長・本省課長補佐相当職」：一般職給与法の行政職俸給表（一）5級及び6級相当職の職員
- ・「係長相当職」：一般職給与法の行政職俸給表（一）3級及び4級相当職の職員

- ・一般職給与法の指定職俸給表や行政職俸給表（一）以外の俸給表の適用を受ける職員については、「国家公務員等の旅費に関する法律の運用方針について」（昭和 27 年蔵計第 922 号大蔵省主計局長通牒）別表第 1 及び第 2 等に基づき、一般職給与法の行政職俸給表（一）の各級に相当する級・号俸により、各役職段階に区分した。

※勤続年数は、国の機関における採用年度（他省庁で採用され内閣官房に出向している職員については、当該他省庁で採用された年度）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。

（２）管理的地位にある職員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 7 年度	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	期限						
管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	—	—	8.1%	9.1%	8.4%	9.0%	7.4%	1.0%ポイント減
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	8%	令和 7 年度末まで	3.0%	4.5%	5.3%	6.0%	5.6%	1.5%ポイント減
・ 本省課室長相当職	10%		9.9%	11.2%	9.5%	10.3%	8.2%	1.3%ポイント減
・ 地方機関課長・本省課長補佐相当職	17%		12.6%	11.6%	13.5%	10.9%	9.7%	1.0%ポイント増
・ 係長相当職（本省）	30%		23.6%	22.5%	18.3%	20.6%	19.4%	1.1%ポイント増

※各年度の 7 月 1 日時点で算出。

※「管理的地位にある職員」は、「指定職相当」及び「本省課室長相当職」の職員が対象。

※「伸び率」は令和 6 年度から令和 7 年度の伸び率について記載。

【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、業務希望聴取を行い、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、円滑に復帰し、その後継続的に業務に当たることができるよう配慮している。

イ 管理職の意識改革

人事院主催の「多様な人材の活躍のためのオンラインセミナー」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) 採用した職員に占める女性職員の割合

	目標		令和7年	令和6年	令和5年	令和4年	令和3年
	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%	23.1%	23.1%	45.5%	50.0%

※各年の4月1日採用者について算出。

【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くわえ、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、女性の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でいる。

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

中途採用を実施する場合には、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。

(4) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

国家公務員採用試験については同試験を実施する人事院において公表する。

(5) 中途採用の男女別の実績

	中途採用した職員数		中途採用した職員に占める女性職員の割合
令和7年度	男性	女性	10%
	18人	2人	

※令和7年度分から算出。

(6) 職員に占める女性職員の割合

	令和7年度
職員に占める女性職員の割合	26.0%

※令和7年度分から4月1日時点で算出。

(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

- ・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資料の配布、内閣官房全職員を対象としたeラーニングによる研修を行った。
- ・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周知を行った。

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) 当該年度に在職する職員に対する当該年度に退職した職員の割合の男女の差異

ア 当該年度に在職する職員に対する当該年度に退職した職員の割合の男女の差異

	令和7年度	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度
男性	1.0%	0.3%	0.7%	0.1%	0.0%
女性	1.3%	5.9%	2.4%	1.6%	0.5%

イ 当該年度に退職した職員の年齢区分別の男女別の割合

①男性

年代	令和7年度	令和6年度
20歳～24歳	0.0%	0.0%
25歳～29歳	1.0%	0.0%
30歳～34歳	0.8%	0.0%
35歳～39歳	0.0%	0.0%
40歳～44歳	0.7%	0.0%
45歳以上	1.4%	0.7%

②女性

年代	令和 7 年度	令和 6 年度
20 歳～24 歳	0.0%	0.0%
25 歳～29 歳	1.9%	14.8%
30 歳～34 歳	2.9%	0.0%
35 歳～39 歳	0.0%	4.8%
40 歳～44 歳	3.1%	2.9%
45 歳以上	0.0%	2.8%

※「当該年度に退職した職員の年齢区分別の男女別の割合」は令和 6 年度分から算出。

(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 7 年度	令和 6 年度	令和 5 年度	令和 4 年度	令和 3 年度
男性（常勤職員）	75.9%	75.0%	61.5%	52.6%	25%
男性（非常勤職員）	-%				
女性（常勤職員）	100%	100%	100%	100%	100%
女性（非常勤職員）	-%				

※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。

※「-」は育児休業の取得対象者がいなかったことを示す（下記「イ 取得期間の分布状況」においても同様）。

※非常勤職員については、令和 7 年度分から算出。

イ 取得期間の分布状況（令和 7 年度）

取得期間	男性（常勤職員）	男性（非常勤職員）	女性（常勤職員）	女性（非常勤職員）
1 週間未満	13.6%	-%	0%	-%
1 週間以上 2 週間未満	4.6%	-%	0%	-%
2 週間以上 1 月以下	31.8%	-%	0%	-%
1 月超 3 月以下	36.4%	-%	0%	-%
3 月超 6 月以下	13.6%	-%	0%	-%
6 月超 9 月以下	0%	-%	33.3%	-%
9 月超 12 月以下	0%	-%	66.7%	-%
12 月超 24 月以下	0%	-%	0%	-%
24 月超	0%	-%	0%	-%

※特定事業主行動計画における目標：令和7年までに男性職員の1週間以上の育児休業取得率を85%とする。

※上記取得期間の区分による算出は令和7年度分から実施。

(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それぞれの休暇の合計取得日数の分布状況

	令和7年度	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)	79.3% (1.84日)	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)	65.5% (4.11日)	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	55.2%	78.1%	73.1%	89.5%	71.4%

※特定事業主行動計画における目標：全ての男性職員が配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を合計5日以上取得する。

※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。

※平均取得日数については令和6年度分から算出。

【仕事と生活の両立支援に関する特定事業主行動計画に基づく取組】

- ・男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得に関する制度及び取得促進に係る実施方法例を周知している。
- ・「共働き・共育て時代の両立・キャリア支援セミナー（内閣人事局主催）」について参加者募集や動画配信の周知をしている。
- ・テレワーク等の柔軟な働き方を推進している。

(4) 職員（非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除く。）の勤務時間の状況

ア 管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間

	令和7年度	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	29.6時間	32.3時間	30.2時間	32.8時間	31.6時間

※内閣官房では「内部部局等以外」の該当なし。

イ 管理的地位にある職員以外の職員に占める、超過勤務を命じることができる上限を超えて命じられて勤務した職員の割合

	令和7年度
職員の割合	20.7%

※令和7年度分から算出。

※内閣官房では「内部部局等以外」の該当なし。

※「上限」は、人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）第16条の2の2において定められたものを指す。

(5) 職員の年次休暇等の取得日数の状況

	令和7年度	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	14日	13日	14日	14日	12日
取得日数5日未満の職員数の割合	8.5%	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算出。

(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の促進に係る取組として、テレワーク、フレックスタイム制度及び早出遅出制度の制度を周知している。
- ・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。