

女性の職業選択に資する情報の公表
(女性活躍推進法第 21 条関係)

令和 3 年 9 月

内閣府大臣官房人事課

1. 採用した職員に占める女性職員の割合

内閣府において、令和2年度中（令和2年4月1日～令和3年3月31日）に採用した職員に係る男女の割合は、次のとおりである。

区 分	男性割合	女性割合
総合職等	71.4%	28.6%
一般職（大卒程度）等	40.9%	59.1%
一般職（高卒程度）等	44.4%	55.6%
期間業務職員	13.8%	86.2%
合計（期間業務職員含む）	16.2%	83.8%
合計（期間業務職員除く）	50.0%	50.0%

※総合職等、一般職等及び合計（期間業務職員除く）の割合は、地方支分部局を除いたもの。

2. 職員の離職率の男女の差異

令和2年度中に離職した職員を対象として、各々、男性職員総数及び女性職員総数に占める割合を職員の離職率として示すと、次のとおりである。

なお、この際、性差が影響しない定年退職、死亡退職、分限、任期満了に伴う退職等は対象外とした。

男性の離職率	女性の離職率
1.3%	2.6%

さらに、離職者を年代（離職時点の年齢）ごとに分け、各々の年代別の男性職員総数及び女性職員総数に占める割合をもって示すと、次のとおりである。

年代	男性の離職率	女性の離職率
20歳～24歳	2.8%	1.5%
25歳～29歳	3.3%	9.3%
30歳～34歳	0.0%	7.0%
35歳～39歳	0.8%	0.0%
40歳～44歳	0.6%	2.2%
45歳以上	1.5%	0.9%

※年代ごとの離職率は、地方支分部局を除いたもの。

3. 超過勤務の状況

令和2年における職員（内部部局等に勤務する職員のうち、管理的地位にある職員及びそれ以外の職員）の超過勤務の状況は、次のとおりである。

- ・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2年（令和2年1月～令和2年12月）の平均）

区分	内閣府（合計）	内部部局等（本府）	内部部局等以外（地方支分部局）
管理職以外	25.61時間	30.78時間	15.51時間

※内部部局等は、内閣府本府のうち地方支分部局を除いたもの。

なお、本項目については、令和3年1月15日現在、内閣府に在籍する給与法適用職員（休職者、育児休業中の職員及び育児短時間勤務職員等を除く。）並びに任期付研究員法及び任期付職員法の適用を受ける職員等について把握したものであり、当該超過勤務時間には、令和2年中に府省庁間異動があった者の異動前省庁における超過勤務時間が含まれる点等に留意が必要である。

4. 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

管理的地位にある職員に占める女性職員の状況は、次のとおりである。

- ・本省課室長相当職以上（令和2年7月1日現在）

総数（人）	うち女性（人）	女性割合（％）
327	36	11.0％

※「管理的地位にある職員」とは、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級以上である職員を指す。

※本省課室長相当職の状況については、「女性国家公務員の登用状況のフォローアップ」（令和2年11月20日内閣官房内閣人事局）による。

5. 各役職段階の職員の女性割合

職員を、係長相当職（本省）、地方機関課長・本省課長補佐相当職、本省課室長相当職及び指定職相当の4段階に分ち、令和2年7月1日現在の各段階の職員に占める女性の割合を示すと、次のとおりである。

役職段階	女性割合 (令和2年7月1日)	女性割合 (令和元年7月1日)	前年からの伸び率
係長相当職（本省）	28.7％	29.3％	△2.0％ ^{※1}
地方機関課長・本省課長補佐相当職	12.9％	12.1％	6.6％ ^{※1}
本省課室長相当職	11.5％	9.7％	18.6％ ^{※1}
指定職相当	9.1％	4.6％	97.8％ ^{※1}

役職段階 (令和2年7月1日現在)	行（一）、研究職、特定任期付職員	行（一）	プロパー職員
係長相当職（本省）	28.7％	28.7％	34.1％
地方機関課長・本省課長補佐相当職	12.9％	12.9％	20.3％
本省課室長相当職	11.5％	11.5％	9.6％
指定職相当	9.1％	9.1％	3.0％

※係長相当職（本省）及びプロパー職員の割合については、地方支分部局を除いたもの。

- ・係長相当職：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3級又は4級の職員
- ・地方機関課長・本省課長補佐相当職：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5級又は6級の職員
- ・本省課室長相当職：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級以上の職員
- ・指定職相当：給与法別表第十一指定職俸給表の適用を受ける職員

6. 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

国家公務員については、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）に基づき、3歳に達するまでの子を養育するために休業することができる制度が設けられているところ、令和元年度における取得率（令和2年度中に新たに育児休業が可能となった職員数に対する、同年度中に新たに育児休業をした職員数の割合）及び取得期間の分布状況は、次のとおりである。

・男女別の育児休業取得率

区 分	男性取得率	女性取得率
総合職等	55.6%	100%
一般職（大卒程度）等	38.5%	100%
一般職（高卒程度）等	8.3%	100%
合計	34.0%	100%

・男女別の育児休業取得期間の分布状況

取得期間	男性	女性
1月以下	50.0%	0.0%
1月超3月以下	25.0%	0.0%
3月超6月以下	12.5%	0.0%
6月超9月以下	12.5%	23.1%
9月超12月以下	0.0%	23.1%
12月超24月以下	0.0%	38.5%
24月超	0.0%	15.4%

7. 男性の配偶者出産休暇等の取得率及び合計取得日数の分布状況

国家公務員については、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）に基づく特別休暇があり、その一つとして人事院規則で定める男性職員が妻の出産に伴う入院の付添い等を行うために2日の範囲内で与えられる配偶者出産休暇が、また、男性職員が、妻の産前産後期間中にその出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために5日の範囲内で与えられる育児参加のための休暇が、各々設けられているところ、令和2年度における取得率及び合計取得日数の分布状況は、次のとおりである。

・男性の配偶者出産休暇等の取得率及び合計取得日数の分布状況

	取得率	平均取得日数 (実際に取得した者の 平均取得日数)	平均取得日数 (取得可能な者全体で の平均取得日数)
男性職員の配偶者出産休暇 ※上限：2日	83.0%	1.9日	1.6日
男性職員の育児参加のための休暇 ※上限：5日	95.7%	4.3日	4.1日
合計5日以上取得率	78.7%		

8. 職員に占める女性の割合

内閣府における令和2年7月1日現在の職員の男女割合は、次のとおりである。

区 分	男性割合	女性割合
総合職等	80.6%	19.4%
一般職（大卒程度）等	78.6%	21.4%
一般職（高卒程度）等	78.3%	21.7%
選考採用	77.7%	22.3%
その他の採用区分	86.1%	13.9%
期間業務職員	13.5%	86.5%
派遣労働者	65.2%	34.8%
合計（期間業務職員・派遣労働者含む）	64.3%	35.7%
合計（期間業務職員・派遣労働者除く）	79.4%	20.6%

9. 約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合

内閣府において平成23年度に採用した職員（任期付きで採用された職員、期間業務職員を除く）について、令和3年1月1日現在で引き続き国家公務員として任用されている者（他省庁、地方自治体への出向者を含む）の男女別割合は、次のとおりである。

男性の継続任用割合	女性の継続任用割合
94.4%	70.0%

※地方支分部局を除いたもの。

10. 年次休暇等の取得率

令和2年における職員の年次休暇の取得状況は、次のとおりである。

年次	内閣府における 年次休暇使用日数	本府における 年次休暇使用日数	地方支分部局における 年次休暇私用日数
令和2年	11.4日	9.3日	14.8日

11. 中途採用の男女別実績

内閣府において、令和2年度に、民間企業における実務の経験その他これに類する経験を有する者として採用（中途採用）された者の男女別実績は、次のとおりである。

男性中途採用実績	女性の中途採用実績
20名	11名

※地方支分部局を除いたもの。

1 2. 職業生活に関する機会の提供に資する制度の概要

令和2年度における整備状況は、以下のとおりである。

- ハラスメント等対策として、新たに人事院規則が施行された「パワー・ハラスメント」に対応するため、内部規程の改正、相談員用マニュアルのイントラネット掲示板への掲載、相談窓口担当者の更新と名簿掲載、パワー・ハラスメントの基礎的な内容が分かるメールマガジン形式での「朝の5分間ミニ研修」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府における相談体制の整備・周知を実施した。
- 主に50歳以上の職員に対して、再就職に係る制度や規制及び生活設計に関する知識・情報を提供し、生涯設計に係る準備を支援することを目的とした「生涯設計講習会」を実施した。

1 3. 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

令和2年度における取組状況は、以下のとおりである。

- ①新型コロナウイルス感染症拡大防止のため出勤回避や時差出勤に係る取組として
 - ✓テレワークの推進（申請様式の簡略化や特例措置の実施）
 - ✓フレックスタイム制及び早出遅出制度の利用促進（申請様式の簡略化や柔軟な制度利用の呼び掛け）を行った。
- ②令和2年度より実施された「子が生まれた男性職員の育児に係る休暇・休業1カ月取得」について、内閣府での取組概要や計画書の記載要領等の資料を作成し、内閣府イントラネット掲示板に掲載するとともに、働き方改革推進強化月間等の機会を使って各部局に周知を行った。

<参考：用語の解説>

- ・総合職等：国家公務員採用総合職試験、国家公務員採用Ⅰ種試験等により採用された職員を指す。
- ・一般職（大卒程度）等：国家公務員採用一般職試験（大卒程度）、国家公務員採用Ⅱ種試験等により採用された職員を指す。
- ・一般職（高卒程度）等：国家公務員採用一般職試験（高卒程度）、国家公務員採用Ⅲ種試験等により採用された職員を指す。
- ・期間業務職員：相当の期間任用される職員を就けるべき官職以外の官職である非常勤官職であって、1会計年度内に限って臨時的に置かれるものに就けるために任用される職員を指す。
- ・派遣労働者：労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第2号に規定する派遣労働者を指す。
- ・地方支分部局：内閣府設置法（平成11年法律第89号）第43条第1項に規定する地方支分部局（沖縄総合事務局）を指す。