

内閣府における特定事業主行動計画の実施状況  
及び女性の活躍状況の公表  
(女性活躍推進法第 19 条第 6 項及び第 21 条関係)

令和 6 年 6 月  
内閣府大臣官房人事課

## < 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

内閣府において、令和5年度（令和5年4月1日～令和6年3月31日）に採用した職員に係る女性職員の割合は、次のとおりである。

区 分	令和5年度	取組計画における目標 (令和7年度末)
総合職等	50.0%	35%以上
一般職（大卒程度）等	47.1%	—
一般職（高卒程度）等	54.2%	—
期間業務職員	85.0%	—
合計（期間業務職員含む）	82.5%	—
合計（期間業務職員除く）	50.8%	35%以上

※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。

（女性割合の向上に向けた令和5年度の実施内容）

- ・大学等で実施する業務説明会やオンライン説明会における説明者として、女性職員を積極的に派遣・選定
- ・「女子学生霞が関体験プログラム」（内閣人事局）等への積極的な参加
- ・採用パンフレット等にて、内閣府におけるワークライフバランスに関する特集ページや、女性職員の活躍や仕事家庭を両立させる働き方等を紹介し、ロールモデルを提示
- ・外部女性人材の採用を促進するため、経験者採用試験を積極的に活用

### 2. 職員に占める女性職員の割合

内閣府における令和5年7月1日現在の職員の女性割合は、次のとおりである。

区 分	令和5年7月1日
総合職等	20.4%
一般職（大卒程度）等	25.7%
一般職（高卒程度）等	25.1%
選考採用	22.1%
その他の採用区分	23.1%
期間業務職員	85.5%
派遣労働者	37.2%
合計（期間業務職員・派遣労働者含む）	38.1%
合計（期間業務職員・派遣労働者除く）	24.0%

### 3. 管理職に占める女性職員の割合・各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

職員を、係長相当職（本省）、係長相当職（本省）のうち新たに昇任した職員、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5段階に分ち、令和5年7月1日現在の各段階の職員に占める女性職員の割合及び管理職に占める女性職員の割合を示すと、次のとおりである。

職員全体	令和4年7月1日	令和5年7月1日	前年からの変化	取組計画における目標 (令和7年度末)
管理職に占める女性職員の割合	8.0%	8.7%	0.7% <small>※</small>	—
係長相当職（本省）	34.1%	31.0%	△3.1% <small>※</small>	35%
係長相当職（本省）のうち新たに昇任した職員	33.3%	25.7%	△7.6% <small>※</small>	35%
地方機関課長・本省課長補佐相当職	13.9%	17.6%	3.7% <small>※</small>	20%
本省課室長相当職	9.4%	10.0%	0.6% <small>※</small>	14%
指定職相当	3.0%	3.3%	0.3% <small>※</small>	8%

プロパー職員	令和4年7月1日	令和5年7月1日	前年からの変化	取組計画における目標 (令和7年度末)
係長相当職（本省）	35.5%	35.6%	0.1% <small>※</small>	35%
係長相当職（本省）のうち新たに昇任した職員	30.8%	33.3%	2.5% <small>※</small>	35%
地方機関課長・本省課長補佐相当職	23.2%	25.4%	2.2% <small>※</small>	25%
本省課室長相当職	11.4%	12.9%	1.5% <small>※</small>	16%
指定職相当	6.2%	6.2%	0.0% <small>※</small>	9%

（女性の登用促進に向けた令和5年度の取組内容）

- ・「パパ・ママ予定届」の活用等、育児休業等を取得しやすい環境の整備
- ・若手職員キャリアセミナー（内閣人事局）への職員派遣

### 4. 中途採用の男女別の実績

内閣府において、令和5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	女性
49人	13人

※地方支分部局を除いたもの。

### 5. 令和5年度における職員の給与の男女の差異

#### 1. 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)
任期の定めのない常勤職員	80.0%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	85.5%
全職員	66.8%

## 2. 「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)
指定職相当	98.7%
本省課室長相当職	96.6%
地方機関課長・本省課長補佐相当職	98.0%
係長相当職	94.6%

### (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)
36年以上	100.7%
31～35年	88.1%
26～30年	89.7%
21～25年	89.8%
16～20年	89.1%
11～15年	89.6%
6～10年	89.9%
1～5年	87.2%

#### 【説明欄】

- ・給与について、内閣府において基本給を支給した場合にのみ計算対象としている。
- ・給与について、内閣府において基本給を支給し、他の国の機関から手当の支給を受けている場合には、給与事務のシステムに手当支給情報が搭載されている限りにおいて計算対象としている。
- ・給与について、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）の改正に伴う差額支給は計算対象としている。なお、追給・戻入等による支給額の変更については、全体の計算結果に与える影響が軽微であることに鑑み、計算の対象外としている。
- ・職員数について、月の途中での出向・休職・退職等がみられる実態に鑑み、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、非常勤職員及び期間業務職員は、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。
- ・任期の定めのない常勤職員において男女の給与に差異が出ている主な要因として、近年の新規採用において女性の採用数を増加させていることから、相対的に勤続年数が短く、賃金水準が低い女性職員の割合が高くなっていることが考えられる。
- ・任期の定めのない常勤職員以外の職員において男女の給与に差異が出ている主な要因として、相対的に賃金水準が高い再任用職員における男性職員の割合が高くなっていることが考えられる。
- ・1. 「全職員」欄の数値が職員区分別の数値より小さくなる主な要因として、全職員を合算した際、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」の割合が男性職員に比して高いことが考えられる。
- ・各役職段階別及び勤続年数別において男女の給与に差異が出ている主な要因として、扶養手当や住居手当といった手当を世帯主や住居の契約者として男性職員が受給する機会が多いことが考えら

れる。

\* 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」は同俸給表5級及び6級相当職の職員
- ・「係長相当職」は同俸給表3級及び4級相当職の職員
- ・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

\* 勤続年数は、国の機関における採用年度を勤続年数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。

## 6. 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

令和5年度における取組状況は、以下のとおりである。

- ハラスメント等対策として、人事院規則の改正により追加された「不妊治療に関する」ハラスメントに対応するための内部規程の改正、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、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。

## < 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. 離職率の男女の差異

令和5年度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。

男性職員	女性職員
3.0%	4.6%

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	男性職員	女性職員
20歳～24歳	1.5%	4.5%
25歳～29歳	6.4%	8.1%
30歳～34歳	5.5%	5.4%
35歳～39歳	4.5%	0.0%
40歳～44歳	0.7%	1.9%
45歳以上	1.9%	3.9%

※年代ごとの離職率は、地方支分部局を除いたもの。

## 2. 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5年度における取得率（令和5年度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）、取得期間の分布状況、及び男性職員の育児に伴う休暇・休業の1か月以上の取得に係る計画策定の状況は、次のとおりである。

### ・男性の育児休業取得率

区 分	令和5年度
総合職等	73.3%
一般職（大卒程度）等	75.0%
一般職（高卒程度）等	81.8%
その他の採用区分	20.0%
合計	66.1%

### ・男性の育児休業取得率（期間別）

育児休業取得期間	令和5年度	取組計画における目標
1週間（7日）以上	66.1%	85%（令和7年度末）
2週間（14日）以上	64.3%	85%（令和12年度末）

### ・育児休業取得を希望する男性の取得率

取得率 （令和5年度）	取組計画における目標 （令和7年度末）
90.2%	100%

### ・女性の育児休業取得率

区 分	令和5年度	取組計画における目標 （令和7年度末）
総合職等	75.0%	—
一般職（大卒程度）等	120.0%	—
一般職（高卒程度）等	85.7%	—
その他の採用区分	100.0%	—
合計	100.0%	100%

※令和4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、令和5年度になって当該子についての最初の育児休業を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。

### ・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
30日未満	29.7%	0.0%
30日以上90日未満	35.1%	4.5%
90日以上180日未満	8.1%	9.1%
180日以上270日未満	5.4%	9.1%
270日以上365日未満	13.5%	45.5%
365日以上370日未満	5.4%	27.3%
370日以上	2.7%	4.5%

- ・男性職員の育児に伴う休暇・休業の1か月以上の取得に係る計画作成状況

計画作成率 (令和5年度)	取組計画における目標 (令和7年度末)
75.0%	100%

(育児休業の取得等促進に向けた令和5年度の実施内容)

- ・「パパ・ママ予定届」の提出、「男の産休・育休等」取得計画書作成の周知徹底
- ・男性職員の育児に伴う休暇・休業の1か月以上の取得の取組について、働き方改革強化月間や府内掲示板を通じ周知徹底
- ・内閣府の幹部職員に対して、育児休業等を希望する職員の育児休業等の取得の推進について周知徹底
- ・男性で令和4年度、令和5年度に子が出生した職員のうち育児休業を取得しなかった者等に対してアンケート調査を実施し、育児休業を取得しやすくするために有効と思われる取組を検討

### 3. 男の産休（配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日））取得状況

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退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（通称「男の産休」）、令和5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。

- ・男の産休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	92.9%	1.9日	1.7日
男性職員の育児参加のための 休暇 ※上限：5日	92.9%	4.4日	4.1日

- ・合計5日以上取得率

取得率 (令和5年度)	取組計画における目標 (令和7年度末)
82.1%	100%

- ・男の産休の取得を希望する男性の合計5日以上取得率

取得率 (令和5年度)	取組計画における目標 (令和7年度末)
95.8%	100%

(男の産休の取得等促進に向けた令和5年度の実施内容)

- ・「パパ・ママ予定届」の提出、「男の産休・育休等」取得計画書作成の周知徹底
- ・男性職員の育児に伴う休暇・休業の1か月以上の取得の取組について、働き方改革強化月間や府内掲示板を通じ周知徹底
- ・内閣府の幹部職員に対して、育児休業等を希望する職員の育児休業等の取得の推進について

周知徹底

- ・男性で令和4年度、令和5年度に子が出生した職員のうち育児休業を取得しなかった者等に対してアンケート調査を実施し、育児休業を取得しやすくするために有効と思われる取組を検討

#### 4. 超過勤務の状況

令和5年における管理職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5年(令和5年1月～令和5年12月)の月平均)

区分	内閣府(合計)	本府	地方支分部局
管理職以外	29.39時間	35.10時間	17.71時間

なお、本項目については、令和6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5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。

#### 5. 年次休暇等の取得状況

令和5年における常勤職員の年次休暇の取得日数は、次のとおりである。

- ・年次休暇取得日数

	令和5年(平均)	取組計画における目標 (令和7年末)
内閣府全体	14.2日	14日(70%)以上
本府	12.7日	—
地方支分部局	17.1日	—

- ・年次休暇取得日数5日未満の常勤職員数及び割合

	常勤職員数 (令和5年)	常勤職員全体に占める 割合 (令和5年)	取組計画における 目標 (令和7年末)
内閣府全体	147名	6.8%	0名
本府	143名	10.0%	—
地方支分部局	4名	0.5%	—

(年次休暇等の取得促進に向けた令和5年度の取組内容)

- ・年次休暇等の取得について、働き方改革強化月間や府内掲示板を通じ周知徹底

#### 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

令和5年度における取組状況は、以下のとおりである。

- 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(制度利用の周知)  
✓フレックスタイム制及び早出遅出制度の利用促進(制度利用の周知)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、民間業者が提供する勤怠管理サービスを利用している。