

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 8 年 7 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7年度（令和7年4月1日～令和8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7年度	取組計画における目標 (令和7年度末)
総合職等	35.0%	35%以上
一般職（大卒程度）等	60.0%	—
一般職（高卒程度）等	55.6%	—
期間業務職員	80.9%	—
合計（期間業務職員含む）	79.0%	—
合計（期間業務職員除く）	49.1%	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7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と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、経験者採用試験等を積極的に活用

2. 職員に占める女性職員の割合

内閣府における令和7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7年7月1日
総合職等	20.4%
一般職（大卒程度）等	27.3%
一般職（高卒程度）等	26.1%
選考採用	23.5%
その他の採用区分	27.9%
期間業務職員	84.8%
派遣労働者	32.2%
合計（期間業務職員・派遣労働者含む）	38.8%
合計（期間業務職員・派遣労働者除く）	25.4%

3. 管理的地位にある職員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７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的地位にある職員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６年７月１日	令和７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)
管理的地位にある職員に占める 女性職員の割合	10.4%	12.5%	2.1% ↑	—
係長相当職（本省）	33.4%	33.6%	0.2% ↑	35%
係長相当職（本省）のうち 新たに昇任した職員	33.3%	35.3%	2.0% ↑	35%
地方機関課長・本省課長補佐相当職	17.9%	16.3%	△1.6% ↓	20%
本省課室長相当職	11.4%	14.2%	2.8% ↑	14%
指定職相当	6.3%	6.2%	△0.1% ↓	8%

プロパー職員	令和６年７月１日	令和７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）	36.5%	37.7%	1.2% ↑	35%
係長相当職（本省）のうち 新たに昇任した職員	34.2%	51.7%	17.5% ↑	35%
地方機関課長・本省課長補佐相当職	23.9%	25.5%	1.6% ↑	25%
本省課室長相当職	14.1%	15.0%	0.9% ↑	16%
指定職相当	8.6%	9.2%	0.6% ↑	9%

（女性の登用促進に向けた令和７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７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
55 人	21 人

※地方支分部局を除いたもの。

5. 令和７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	82.0%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	90.3%
全職員	73.9%

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	99.4%
本省課室長相当職	96.3%
地方機関課長・本省課長補佐相当職	97.3%
係長相当職	94.2%

(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	103.1%
31～35年	84.4%
26～30年	91.3%
21～25年	90.5%
16～20年	84.8%
11～15年	94.9%
6～10年	91.2%
1～5年	89.5%

【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、扶養手当等の手当を男性職員が受給するケース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
- ・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 7 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、相談員用マニュアルの府内ポータルサイトへの掲載、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 7 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. 2%	3. 4%

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. 4%	1. 3%
25 歳～29 歳	4. 9%	3. 8%
30 歳～34 歳	1. 9%	3. 4%
35 歳～39 歳	1. 7%	3. 8%
40 歳～44 歳	3. 8%	3. 3%
45 歳以上	2. 4%	2. 6%

※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7年度における取得率（令和7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。

・男女別の育児休業取得率

(1) 常勤職員

区分		令和7年度
男性	総合職等	100.0%
	一般職（大卒程度）等	89.5%
	一般職（高卒程度）等	33.3%
	その他の採用区分	75.0%
	合計	82.2%
女性	総合職等	100.0%
	一般職（大卒程度）等	92.3%
	一般職（高卒程度）等	150.0%
	その他の採用区分	50.0%
	合計	95.2%

(2) 非常勤職員

区分	令和7年度
男性	100.0%
女性	100.0%

・男女別の育児休業取得期間の分布状況

区分	常勤職員		非常勤職員	
	男性	女性	男性	女性
1週間未満	2.7%	0.0%	0.0%	0.0%
1週間以上2週間未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2週間以上1月以下	29.7%	0.0%	100.0%	9.1%
1月超3月以下	29.7%	0.0%	0.0%	9.1%
3月超6月以下	10.8%	5.0%	0.0%	18.2%
6月超9月以下	8.1%	20.0%	0.0%	45.5%
9月超12月以下	13.5%	50.0%	0.0%	18.2%
12月超24月以下	2.7%	10.0%	0.0%	0.0%
24月超	2.7%	15.0%	—	—

※男性の育児休業取得率について、取組計画における目標は1週間以上85%（令和7年度末）・2週間以上85%（令和12年度末）

※女性の育児休業取得率について、取組計画における目標は100%（令和7年度末）

※令和6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7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。

・育児休業取得を希望する男性の取得率

取得率 (令和7年度)	取組計画における目標 (令和7年度末)
94.3%	100%

※令和7年度に新たに育児休業が可能となった職員のうち、育児休業取得を希望していたものの、育児休業取得に至らなかった職員の割合。

・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7年度)	取組計画における目標 (令和7年度末)
88.9%	100%

(育児休業の取得等促進に向けた令和7年度の取組内容)

- ・「パパ・ママ予定届」の提出、相談希望者に対する子育て・キャリア相談員の紹介案内、「男の産休・育休等」取得計画書作成の周知徹底
- ・子が生まれる予定の男性職員が安心して育児のための休暇・休業を取得できるよう、人事課長から当該男性職員及びその上司（管理職）に対し、必要な環境整備やサポートの実施について直接メールで依頼
- ・男性職員の育児に伴う休暇・休業の1か月以上の取得に向けた取組について、府内ポータルサイトを通じ周知徹底

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7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	86.7%	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	80.0%	4.7日	3.7日

・合計5日以上取得率

取得率 (令和7年度)	取組計画における目標 (令和7年度末)
73.3%	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 7 年度)	取組計画における目標 (令和 7 年度末)
86.8%	100%

(男の産休の取得等促進に向けた令和 7 年度の取組内容)

- ・「パパ・ママ予定届」の提出、相談希望者に対する子育て・キャリア相談員の紹介案内、「男の産休・育休等」取得計画書作成の周知徹底
- ・子が生まれる予定の男性職員が安心して育児のための休暇・休業を取得できるよう、人事課長から当該男性職員及びその上司（管理職）に対し、必要な環境整備やサポートの実施について直接メールで依頼
- ・男性職員の育児に伴う休暇・休業の 1 か月以上の取得に向けた取組について、府内ポータルサイトを通じ周知徹底

4. 職員の勤務時間の状況

令和 7 年における管理的地位にある職員以外の職員の勤務時間の状況は、次のとおりである。

- ・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（令和 7 年 1 月～令和 7 年 12 月）の月平均）

区分	令和 7 年
内部部局等（本府）	33.47 時間／月
内部部局等以外（地方支分部局）	16.72 時間／月
内閣府（合計）	28.50 時間／月

- ・管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの年間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（令和 7 年 1 月～令和 7 年 12 月））

区分	令和 7 年
内部部局等（本府）	401.65 時間
内部部局等以外（地方支分部局）	200.69 時間
内閣府（合計）	341.98 時間

なお、本項目については、令和 8 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 7 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 7 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 7 年（平均）	取組計画における目標 (令和 7 年末)
内閣府全体	14.3 日	14 日（70%）以上
本府	13.0 日	—
地方支分部局	17.0 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7年)	常勤職員全体に占める 割合 (令和7年)	取組計画における 目標 (令和7年末)
内閣府全体	151 名	6.6 %	0 名
本府	145 名	9.5 %	—
地方支分部局	6 名	0.8 %	—

(年次休暇等の取得促進に向けた令和7年度の取組内容)

- ・年次休暇等の取得促進について、府内ポータルサイト等を通じ周知徹底

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7年度における取組状況は、以下のとおりである。

- テレワークやフレックスタイム制について、内部規則の整理及び周知を行った。テレワーク制度については、育児・介護、家族の急病等の事情があり、業務に不都合がなければ、当日の申請によるテレワークを認めることとした。
- 職員の勤務時間の状況を客観的に把握し、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実現するため、勤務時間管理システムを導入した。