

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 4 年 8 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3年度（令和3年4月1日～令和4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3年度	取組計画における目標 (令和7年度末)
総合職等	40.0%	35%以上
一般職（大卒程度）等	64.7%	—
一般職（高卒程度）等	52.9%	—
期間業務職員	84.9%	—
合計（期間業務職員含む）	81.0%	—
合計（期間業務職員除く）	50.8%	35%以上

※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3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
- ・「霞が関女子学生インターンシップ」（内閣人事局）や女子学生向け業務説明会（人事院）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。
- ・経験者採用試験を積極的に活用し、外部女性人材の採用に取り組んだ。

### 2. 職員に占める女性職員の割合

内閣府における令和3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3年7月1日
総合職等	21.3%
一般職（大卒程度）等	24.2%
一般職（高卒程度）等	22.0%
選考採用	25.8%
その他の採用区分	12.6%
期間業務職員	86.4%
派遣労働者	35.3%
合計（期間業務職員・派遣労働者含む）	37.3%
合計（期間業務職員・派遣労働者除く）	22.4%

### 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3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2年7月1日	令和3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	11.0%	8.6%	△2.4% <small>※1</small>	—
係長相当職（本省）	28.7%	34.1%	5.4% <small>※1</small>	35%
係長相当職（本省）のうち新たに昇任した職員	35.6%	40.6%	5.0% <small>※1</small>	35%
地方機関課長・本省課長補佐相当職	12.9%	15.3%	2.4% <small>※1</small>	20%
本省課室長相当職	11.5%	10.0%	△1.5% <small>※1</small>	14%
指定職相当	9.1%	3.0%	△6.1% <small>※1</small>	8%

プロパー職員	令和2年7月1日	令和3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）	34.1%	33.9%	△0.2% <small>※1</small>	35%
係長相当職（本省）のうち新たに昇任した職員	44.4%	34.5%	△9.9% <small>※1</small>	35%
地方機関課長・本省課長補佐相当職	20.3%	22.7%	2.4% <small>※1</small>	25%
本省課室長相当職	9.6%	10.2%	0.6% <small>※1</small>	16%
指定職相当	3.0%	4.3%	1.3% <small>※1</small>	9%

（女性の登用促進に向けた令和3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3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
22人	9人

※地方支分部局を除いたもの。

### 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

令和3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3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
1.5%	2.2%

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%	1.5%
25歳～29歳	5.6%	4.5%
30歳～34歳	2.2%	0.0%
35歳～39歳	0.0%	0.0%
40歳～44歳	2.1%	1.8%
45歳以上	1.4%	2.1%

※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3年度における取得率（令和3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3年度	取組計画における目標 （早期達成と継続）
総合職等	80.0%	—
一般職（大卒程度）等	55.6%	—
一般職（高卒程度）等	41.2%	—
合計	57.6%	30%

#### ・女性の育児休業取得率

区 分	令和3年度	取組計画における目標 （令和7年度末）
総合職等	50.0%	—
一般職（大卒程度）等	100.0%	—
一般職（高卒程度）等	100.0%	—
合計	88.9%	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	55.9%	0.0%
1月超3月以下	14.7%	6.3%
3月超6月以下	11.8%	12.5%
6月超9月以下	2.9%	18.8%
9月超12月以下	11.8%	18.8%
12月超24月以下	2.9%	25.0%
24月超	0.0%	25.0%

・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3年度)	取組計画における目標 (令和7年度末)
71.4%	100%

(育児休業の取得等促進に向けた令和3年度取組内容)

- ・「パパ・ママ予定届」の提出の周知徹底
- ・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

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3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	90.5%	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	90.5%	4.1日	3.7日

・合計5日以上取得率

取得率 (令和3年度)	取組計画における目標 (令和7年度末)
74.6%	100%

(男の産休の取得等促進に向けた令和3年度の実施内容)

- ・「パパ・ママ予定届」の提出の周知徹底
- ・男性職員の育児に伴う休暇・休業の1か月以上の取得の実施について、働き方改革強化月間や府内掲示板を通じ周知徹底

#### 4. 超過勤務の状況

令和3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3年(令和3年1月～令和3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	27.71時間	33.30時間	15.94時間

なお、本項目については、令和4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3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3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3年(平均)	取組計画における目標 (令和7年末)
内閣府全体	12.5日	14日(70%)以上
本府	10.7日	—
地方支分部局	15.8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3年)	常勤職員全体に占める 割合 (令和3年)	取組計画における 目標 (令和7年末)
内閣府全体	218名	9.1%	0名
本府	205名	13.2%	—
地方支分部局	13名	1.5%	—

(年次休暇等の取得促進に向けた令和3年度の実施内容)

- ・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3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。
- 令和4年1月に施行されて出生サポート休暇の新設及び非常勤職員の妊娠・出産・育児休暇の拡充、同年4月に施行された非常勤職員の育児休業等の取得要件緩和について、内閣府インターネット掲示板に掲載するとともに、各部局に周知を行った。
- 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の利用を開始した。