

**宮内庁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
(女性活躍推進法第19条第6項及び第21条関係)**

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（各年度4月1日時点）

採用した職員に占める女性職員の割合は、次のとおりである。

区分	数値目標 (令和7年度末)	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
一般職（大卒程度）等	—	57.1%	71.4%	62.5%	50.0%
一般職（高卒程度）等	—	33.3%	55.6%	60.0%	57.1%
一般職（技術系）	30.0%	66.7%	0.0%	50.0%	100.0%
選考採用	—	46.2%	54.5%	45.5%	42.1%
地方機関採用	—	40.4%	30.0%	33.3%	18.2%
期間業務職員	—	33.3%	63.6%	66.7%	62.5%
職員全体 (期間業務職員含む)	—	46.0%	50.8%	50.0%	45.0%
職員全体 (期間業務職員除く)	35.0%	46.8%	48.1%	46.9%	42.3%

(女性割合の向上に向けた令和6年度の取組内容)

- ・各種業務説明会において、女性職員のキャリアパスを明示し、入庁後のイメージを具体的に持つことができるような案内を実施した。
- ・採用活動の一環として実施している先輩職員との懇談会において、女性職員の目線で勤務環境等の説明ができるよう、男女の割合等にも配慮して実施した。

(2) 職員に占める女性職員の割合

各年度の7月1日時点の職位に占める女性職員の割合は、次のとおりである。

区分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
一般職（大卒程度）等	33.6%	33.6%	35.2%	37.0%
一般職（高卒程度）等	17.1%	19.6%	19.3%	20.0%
一般職（技術系）	25.5%	21.3%	21.3%	19.1%
選考採用	24.9%	25.2%	25.9%	25.3%
地方機関採用	13.0%	13.8%	13.6%	13.4%
期間業務職員	66.7%	62.2%	63.4%	55.0%
職員全体 (期間業務職員含む)	23.3%	23.8%	24.5%	24.1%
職員全体 (期間業務職員除く)	23.3%	22.4%	22.8%	22.8%

(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
(各年度7月1日時点)

区分	数値目標 (※政府目標値) 令和7年度末	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
管理職に占める 女性の割合	—	5.8%	3.9%	5.3%	8.9%
指定職相当	— (8.0%)	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%
本省課室長相当職	7.0% (10.0%)	4.7%	4.7%	6.1%	10.4%
地方機関課長・ 本省課長補佐相当職	15.0% (17.0%)	9.7%	10.5%	12.5%	11.3%
係長相当職(本省)	17.0% (30.0%)	13.6%	12.7%	11.4%	12.1%
新たに係長相当職 (本省)に昇任した 職員	35.0%	35.7%	18.8%	27.3%	33.3%

※当庁の目標値と政府目標値(第5次男女共同参画基本計画)が異なるため特記

※役職段階の考え方は以下のとおり(以下同じ)。

- ・「管理職」は、本省課長室長相当職以上である職員
- ・「指定職相当」は、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」は、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

(女性の登用促進に向けた令和6年度の取組内容)

- ・面談等を通じて、育児休業から復職した者を含めた女性職員の意向を聴取することで、その意向と適性を考慮し、また、可能な限り働きやすい人事配置を実施した。
- ・人事院や内閣人事局の主催する研修・セミナーへの積極的な参加を推進し、将来的な女性の登用目標達成に向けた人材の育成を実施した。

(4) 中途採用の男女別の実績

令和6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
8人	11人

(5) 職員の給与の男女の差異（令和6年度）

①全職員に係る情報

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	87.1%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	102.4%
全職員	81.0%

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。

(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	— (男性のみ)
本省課室長相当職	102.3%
地方機関課長・本省課長補佐相当職	98.0%
係長相当職	94.2%

(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	82.7%
31～35年	89.1%
26～30年	107.8%
21～25年	106.8%
16～20年	92.6%
11～15年	100.4%
6～10年	104.2%
1～5年	109.3%

※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。

【説明欄】

○総論

- ・給与について、宮内庁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。
- ・特別職の職員は公表対象に含まれていない。
- ・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ている（例えば、所定勤務日数が22日の月に11日勤務しているのであれば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、給与支給があった月であれば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。

○各論

1. 全職員に係る情報について

- ・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、女性の管理職職員が男性と比較して少ないことが考えられる。
- ・「全職員」欄の数値が、「任期の定めのない常勤職員以外の職員」欄又は「任期の定めのない常勤職員」欄の数値より小さくなる（職員全体で見たときに男女格差が拡大しているように見える）主な要因としては、給与水準が低い「任期の定めのない常勤職員以外の職員」中の女性職員の全体に占める割合が、男性職員の割合と比べて大きいことが考えられる。

2. 「勤続年数別」に係る情報について

- ・勤続年数が31年以上になると、他の勤続年数層より小さい値となる主な要因としては、指定職職員（全員男性である。）が含まれていることが考えられる。
- ・勤続年数「1～5年」欄の数値が他の数値より大きくなる主な要因として、新卒採用者（地方機関含む。）に占める大卒程度試験合格者及び高卒程度試験合格者（いずれも一般職）の割合が、男性の場合には後者の割合が高く、女性の場合には前者の割合が高い傾向があることなどが考えられる。

(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6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、庁内のポータルサイトにハラスメント防止に関する各種情報を掲載するとともに、人事院作成のポスターを庁内各所に掲示し、周知を行った。
- ・ハラスメント防止週間の機会に、全職員を対象にハラスメントに関するeラーニングを実施した。

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

男性職員総数及び女性職員総数に対する離職した職員の割合を示すと、次のとおりである（死亡退職・定年退職は除く）。

区分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性職員	0.8%	1.8%	1.1%	2.3%
女性職員	4.3%	6.0%	3.7%	4.1%

※前年7月1日から当年6月30日までの離職者について算出したもの

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	令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
20歳～24歳	—	—	3.2%	17.5%	1.5%	2.9%	3.6%	3.3%
25歳～29歳	—	9.1%	6.0%	5.4%	—	6.8%	2.6%	4.3%
30歳～34歳	1.5%	3.3%	2.8%	9.7%	2.9%	—	3.4%	3.6%
35歳～39歳	1.1%	5.6%	1.2%	—	1.2%	5.9%	1.2%	—
40歳～44歳	—	11.8%	—	—	2.2%	5.3%	—	—
45歳以上	1.0%	2.9%	1.3%	1.5%	0.5%	1.5%	2.8%	7.5%

(2) 男女別の育児休業（1週間以上）取得率及び取得期間の分布状況

配偶者又は本人が出産した職員の男女別の1週間以上の育児休業取得率は次のとおりである。

区分	数値目標 (令和7年度末)	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性職員	85.0%	47.1%	47.1%	64.7%	68.8%
女性職員	—	100%	75.0% 注1	150% 注1	66.7% 注2

注1：令和4年度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した職員がいるため、令和4年度は100%未満となり、令和5年度は100%超えとなる。

注2：令和6年度に子が生まれたものの、当該年度には取得せずに、令和7年度に当該子についての最初の育児休業を取得する予定の職員がいるため、令和6年度は100%未満となる。

(男女別の育児休業取得期間の分布状況（令和6年度新規取得者）

取得期間	男性	女性
1週間未満	—	—
1週間以上～2週間未満	—	—
2週間以上～1か月未満	36.4%	—
1か月以上～半年未満	45.4%	—
半年以上～1年未満	18.2%	—
1年以上	—	100%

(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

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇（いわゆる「男の産休」）の取得率及び平均取得日数は、次のとおりである。

項目	数値目標 (令和7年度末)	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
配偶者出産休暇取得率 (注1)	—	94.1%	94.1%	100%	93.8%
育児参加のための休暇 (注2)取得率	—	100%	94.1%	100%	81.3%
配偶者出産休暇及び 育児参加のための 休暇の「合計5日以上」 の取得率	100%	88.9%	88.2%	82.4%	62.5%
配偶者出産休暇 平均取得日数	—	1.94日	1.97日	1.86日	1.81日
育児参加のための休暇 平均取得日数	—	4.68日	4.49日	4.02日	3.24日

※1 配偶者出産休暇：男性職員が妻の出産に伴う入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休暇

※2 育児参加のための休暇：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休暇

(育児休業の取得等促進及び男の産休の取得等促進に向けた令和6年度の実施内容)

- ・男性職員の育児への参画を促進するため、庁内のポータルサイトに両立支援制度に関する各種情報を掲載するとともに、出産予定のある職員に対して各種制度を周知した。
- ・霞が関近辺の保育所の入所募集状況を全職員にプッシュ型で定期的に情報提供するとともに、子育てを行っている職員及び育児休業の取得を考えている職員を中心に、内閣人事局や人事院作成の育児に関するパンフレット等の情報を積極的に共有し、仕事と育児の両立支援制度を周知した。

(4) 超過勤務の状況

管理職以外の職員1人当たりの一月当たりの超過勤務の状況は、次のとおりである。

区分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
本省	18時間	19時間	22時間	19時間
地方機関	8時間	7時間	12時間	8時間
職員全体	17時間	17時間	20時間	17時間

(5) 年次休暇等の取得状況

常勤職員の年次休暇の平均取得日数は、次のとおりである。

	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
本省	11.1日	12.2日	13.3日	14.5日
地方機関	13.5日	13.7日	14.9日	14.0日
職員全体	11.5日	12.4日	13.5日	14.4日

(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6年度における取組状況は、以下のとおりである。

- ・テレワークの利用環境を整備して利便性を向上させるとともに、庁内のポータルサイトにテレワークやフレックスタイムの制度に関する情報を掲載して周知し、利用促進を図っている。