

# 公務部門における女性活躍の現状

## 特定事業主行動計画策定時に必ず把握する項目

- ① 採用した職員に占める女性職員の割合
- ② 平均した継続勤務年数の男女の差異（または、離職率の男女の差異）
- ③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- ④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ⑥ 男女別の育児休業取得率・平均取得期間
- ⑦ 男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の取得率・平均取得日数

（参考）「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針について」（平成27年9月25日閣議決定）

第2部 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

2 事業主行動計画策定指針の策定に当たっての観点

（5）公的部門による率先垂範

特に、行政部門における国家公務員については、「隗より始めよ」の観点から、法の成立・施行を待たず、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定。以下「取組指針」という。）を決定し、これに基づき、各府省等において、女性職員の採用・登用に関する目標数値、女性職員の活躍と職員のワークライフバランスの推進に向け、平成32年度末（2020年度末）までを視野に入れた取組内容等を盛り込んだ「女性職員活躍と職員のワークライフバランスの推進のための取組計画」を策定・公表し、当該計画に基づく取組を着実に進めているところである。

このため、各府省等は、特定事業主行動計画においても、少なくとも、取組指針において、数値目標を設定することとされている**女性職員の採用・登用（上記①、⑤）、男性職員の育児休業取得率（上記⑥）、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇（上記⑦）**については、引き続き数値目標を設定し、積極的に取り組むものとする。

# ① 採用した職員に占める女性職員の割合

## ■ 女性活躍推進法施行前の現状と政府全体の目標（第4次男女共同参画基本計画より）

国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合：現状**34.3%**（平成27年4月1日） **30%以上（毎年度）**  
 都道府県の地方公務員採用試験（大学卒業程度）からの採用者に占める女性の割合  
 ：現状**26.7%**（平成26年度） **40%（平成32年度）**

図1 国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合の推移

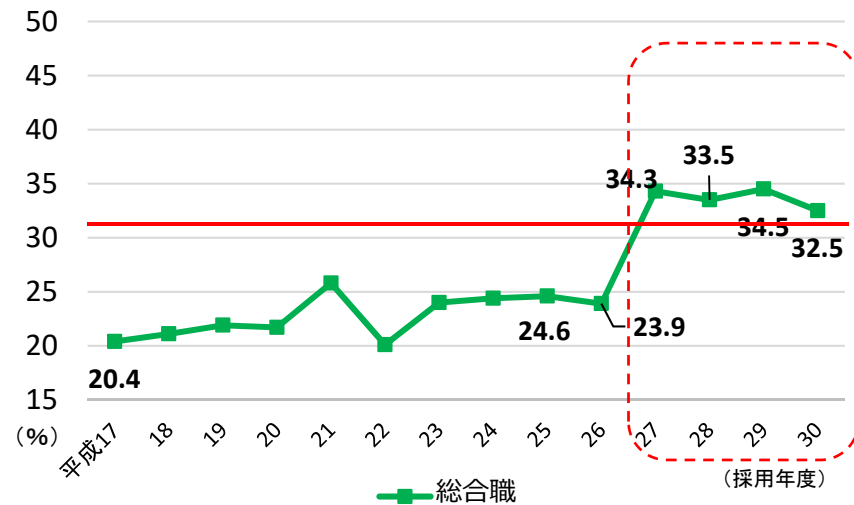


図1は「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」（平成30年4月13日 内閣官房内閣人事局）に基づき作成

図2 都道府県の地方公務員採用試験（大学卒業程度）からの採用者に占める女性の割合の推移

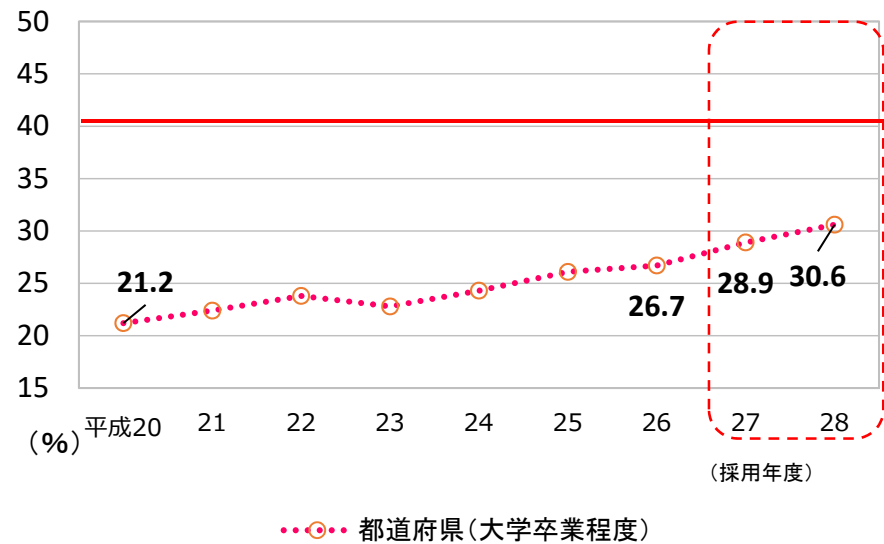


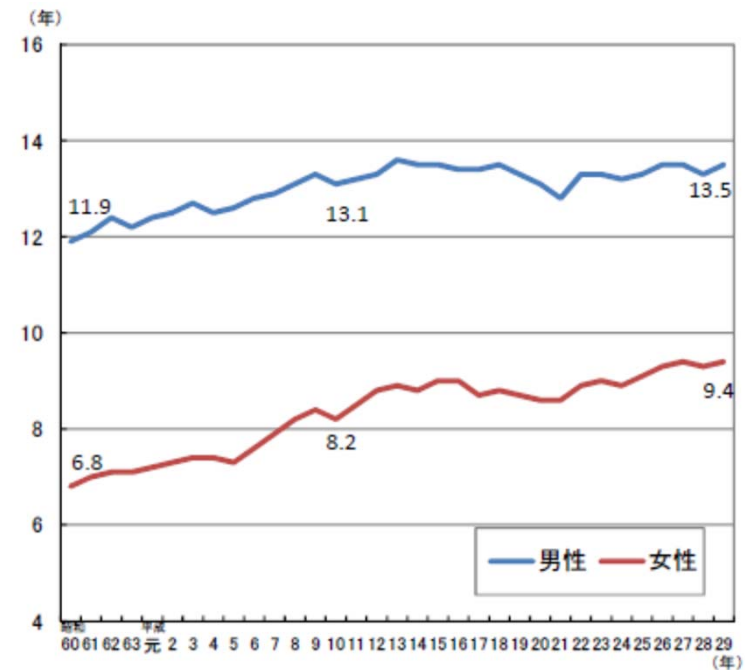
図2は「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」（平成20～29年度 内閣府）を基に作成

## ② 平均した継続勤務年数の男女の差異（または、離職率の男女の差異）

### ■ 女性活躍推進法施行前の現状

- ・ 一般労働者の平均勤続年数（社会全体） **男性13.3年（平成25年）** **女性9.1年（平成25年）**  
（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より）
- ・ 約6割の女性が第1子出産を機に退職している。  
（国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）平成22年度実施」）

（参考1） 一般労働者の平均勤続年数の男女差



資料出所：厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査」

（参考2） 国家公務員の男女別離職率の推移  
（行政職（一）辞職（うち特・地・公等（注1）へを除く）に限る）

年度	男性	女性
平成28年度	1.34%	1.78%
平成27年度	1.41%	1.69%

※ 「一般職の国家公務員の任用状況調査」（人事院）を基に作成

（注1） 「特・地・公等」とは、特別職に属する職、地方公共団体の職、行政執行法人以外の独立行政法人に属する職、

国立大学法人又は大学共同利用機関法人に属する職及び公庫、公団又は事業団等の国との人事交流の対象となっている法人に属する職をいう。

### ③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

#### ■ 女性活躍推進法施行前の現状と政府全体の目標（第4次男女共同参画基本計画より）

週労働時間60時間以上の雇用者の割合（社会全体） 男性12.9%（平成26年） **全体5.0%（平成32年）**  
女性 2.8%（平成26年）

図1 国家公務員の月超過勤務時間

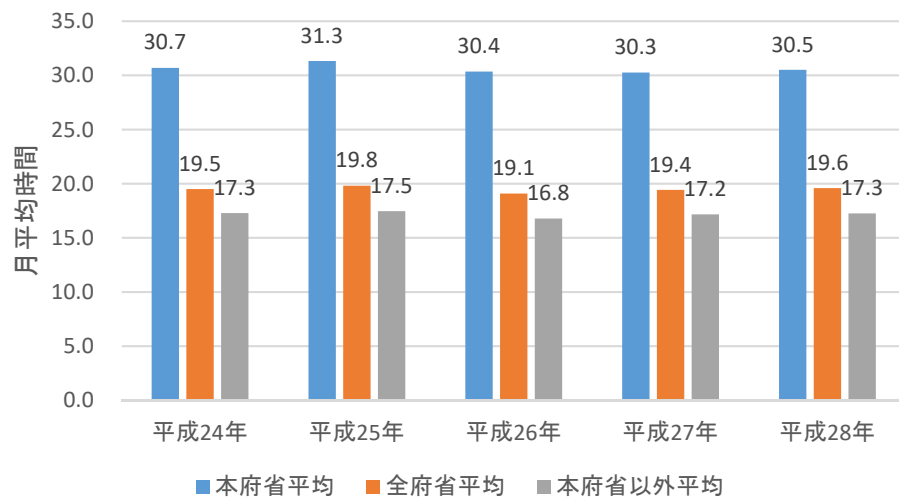


図1は「年次報告書」（平成25～29年度 人事院）における超過勤務の年間総時間数を12か月で除して算出した数値をもとに、内閣府において作成。

図2 地方公務員の月超過勤務時間

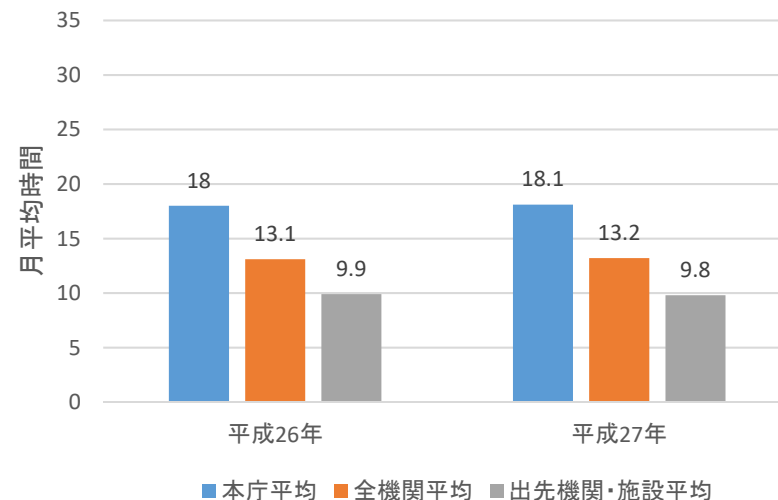


図2は「地方公務員の時間外勤務に関する実態調査」（平成29年 総務省）を基に作成。

対象団体：都道府県（47団体）、指定都市（20団体）、指定都市を除く県庁所在市（32団体） 対象職員：知事部局・市区長部局の一般職に属する任期の定めのない常勤職員（管理職を除く）

## ④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

## ⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

### ■ 女性活躍推進法施行前の現状と政府全体の目標（第4次男女共同参画基本計画より）

<国家公務員>

係長相当職（本省）**30%** 地方機関課長・本省課長補佐相当職**12%** 本省課室長相当職**7%** 指定職相当**5%**（32年度末）

<地方公務員（都道府県）>

本庁係長相当職**30%** 本庁課長補佐相当職**25%** 本庁課長相当職**15%** 本庁部局長・次長相当職**10%**（32年度末）

<地方公務員（市町村）>

本庁係長相当職**35%** 本庁課長補佐相当職**30%** 本庁課長相当職**20%** 本庁部局長・次長相当職**10%**程度（32年度末）

図1 国家公務員の各役職段階に占める女性の割合の推移

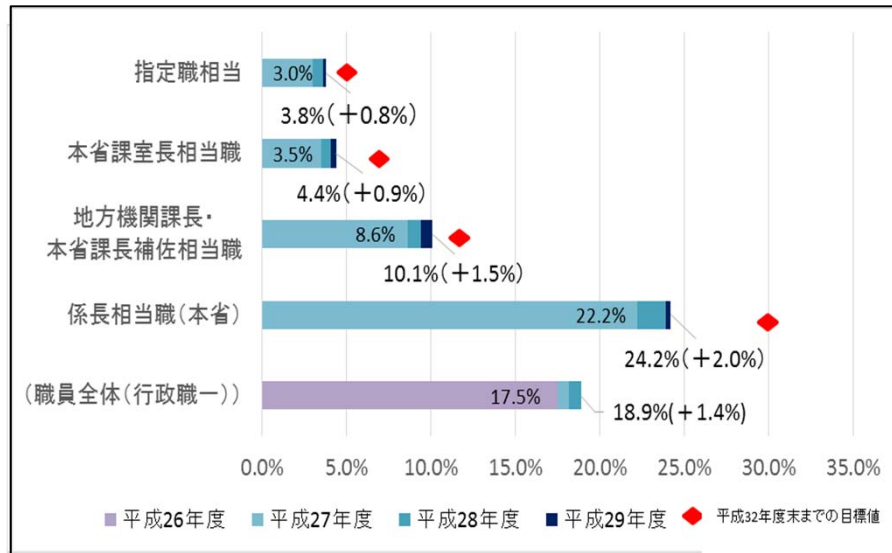
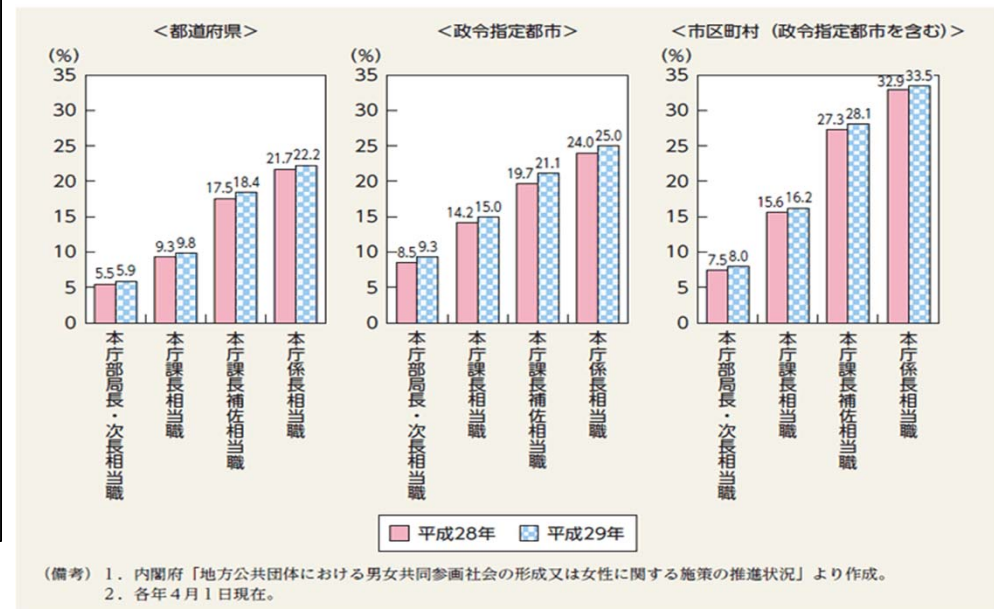


図1 「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」（平成28年12月20日、平成29年10月27日内閣官房内閣人事局）に基づき作成。なお、職員全体の数値は、「一般職の国家公務員の任用状況調査」（平成26～28年度人事院）をもとに算出。

図2 地方公務員の各役職段階に占める女性の割合の推移



(備考) 1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。  
2. 各年4月1日現在。

図2 「男女共同参画白書」（平成30年度 内閣府）より抜粋

## ⑥ 男女別の育児休業取得率

### ■ 女性活躍推進法施行前の現状と政府全体の目標（第4次男女共同参画基本計画より）

男性の育児休業取得率	国家公務員： 3.1%（平成26年度）	13%（平成32年）
	地方公務員： 1.5%（平成25年度）	13%（平成32年）

図1 国家公務員の育児休業取得率（常勤職員）

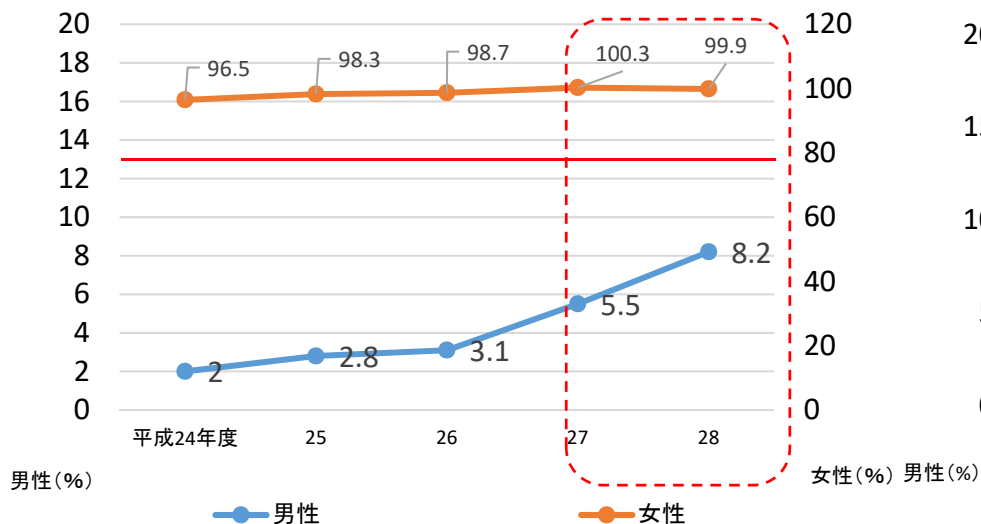
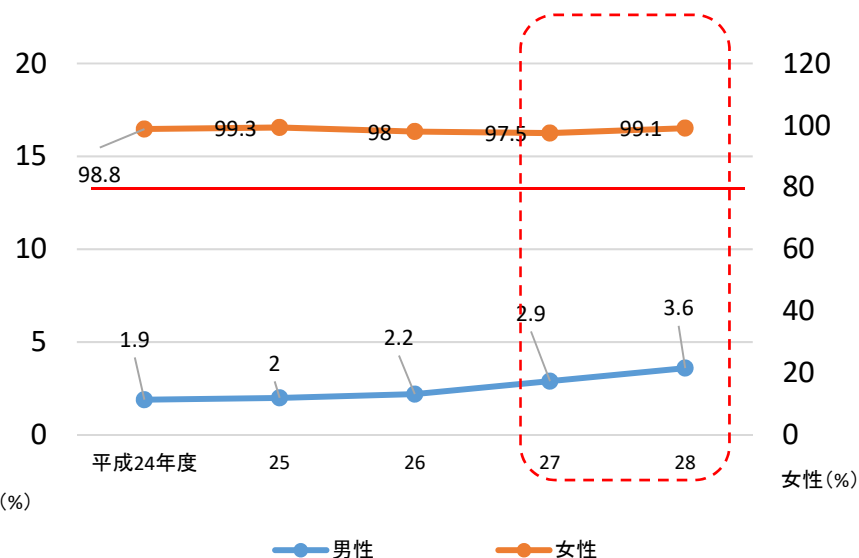


図2 地方公務員の育児休業取得率（教員及び消防・警察を含む）



注1 図1は「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」（平成29年10月27日内閣人事局）を基に作成。  
一般職（行政執行法人職員を除く。）及び防衛省の特別職の数値。

2 「取得率」は、「当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数（a）」に対する「新規取得者数（例えば、平成28年度については、平成28年度中に新たに育児休業を取得した者（平成25～27年度に取得可能となった職員数を含む。））（b）」の割合（ $b/a$ ）。このため、取得率が100%を超えることがある。

なお、「当該年度中に新たに育児休業が取得可能になった職員数」とは、男性職員は当該年度中に子が生まれた男性職員、女性職員は当該年度中に産後休暇が終了した女性職員のことであり、「新規取得者」とは、当該年度中に新たに育児休業（再度の育児休業者を除く。）を取得した人数のことである。

3 図2は「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」（平成25年度～29年度 総務省）を基に作成。

## ⑦ 男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の取得率

### ■ 女性活躍推進法施行前の現状と国（行政府）の目標（国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針より）

国家公務員

「配偶者出産休暇」（2日）又は、「育児参加のための休暇」（5日）を5日以上使用した職員の割合

現状 **30.8%**（平成27年度） 目標**100%**（毎年度）

図1 「配偶者出産休暇」（2日）と「育児参加のための休暇」（5日）を合わせて5日以上使用した職員の割合（国家公務員）

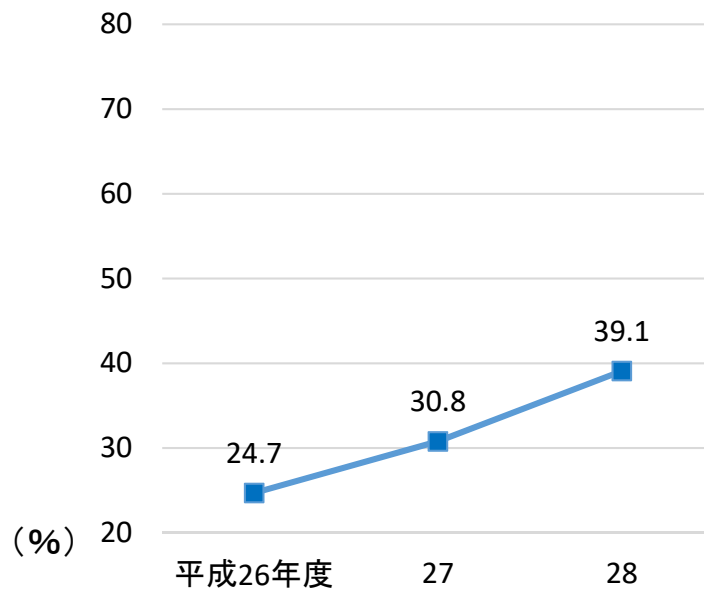
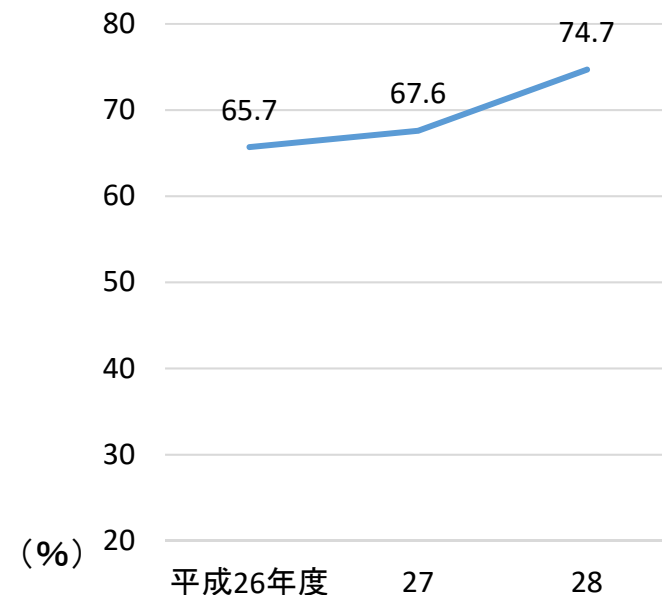


図2 地方公務員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇取得率



注1 図1は「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」（平成29年10月27日 内閣官房内閣人事局）を基に作成

2 図2は「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」（平成27～29年度 総務省）を基に作成。年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数に対する、同年度中に配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇のうち、どちらかもしくは両方の休暇を取得した者の割合である。

3 図2の平成26年度及び平成27年度の取得率については、東京都において把握できなかったため、東京都は含まれていない。

4 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定。平成28年1月28日一部改正）において、全ての男性職員が配偶者出産休暇又は、育児参加のための休暇を5日以上取得することが目標とされている。

5 地方公務員の配偶者出産休暇の取得可能日数は、地方公共団体によって異なる。