

男女がともに活躍できる社会へ



内閣府
男女共同
参画局

女性活躍推進法の施行状況について (公務部門)

令和 6 年 12 月
内閣府男女共同参画局

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）の概要

1. 目的

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

10年間の時限立法
(~R8 (2026) .3.31)

2. 概要

(一般事業主（民間企業等）に関する部分は厚生労働省が、特定事業主（国・地方公共団体）に関する部分は内閣府（内閣官房、総務省と共管）が所管）

○ 一般事業主（民間企業等）、特定事業主（国・地方公共団体）は、

(1) 職場の女性の活躍に関する状況の把握・課題の分析を実施、

(2) 状況把握、課題分析を踏まえた事業主行動計画を策定・公表、

[事業主行動計画の必須記載事項]
・目標（数値を用いて設定） ・取組内容 ・取組の実施時期 ・計画期間

(3) 女性の職業選択に資するよう、女性の活躍に関する情報を公表

・常用労働者301人以上の一般事業主及び全ての特定事業主は、

①職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち

「**男女の賃金の差異**」（**職員の給与の男女の差異**）の項目

②職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち①**以外の項目から1項目以上**

③職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績から**1項目以上を公表**

・常用労働者101人以上300人以下の一般事業主は、

「職業生活に関する機会の提供に関する実績」及び

「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」の**全ての項目から1項目以上を公表**

(1)~(3)の対象は、

①**常用労働者101人以上の一般事業主** 及び
(常用労働者100人以下の一般事業主は努力義務)

②**全ての特定事業主**

職業生活に
関する機会の
提供の実績

職業生活と家庭
生活との両立に
資する雇用環境
の整備の実績

情報公表項目

・採用者に占める女性の割合
・管理職等に占める女性の割合
・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績
・男女別の再雇用又は中途採用の実績
・男女の賃金の差異 等

・男女の平均継続勤務年数の差異
・残業時間の状況
・男女別の育児休業取得率
・有給休暇取得率 等

○ 国等は、優良な一般事業主に対する認定（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）、

公共調達における受注機会の増大等の施策を実施。

地方公共団体は、国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施（努力義務）

○ 地方公共団体は、推進計画（区域内の女性活躍の推進に係る計画）を策定、公表（努力義務）



特定事業主における女性活躍推進法に基づく職員の給与の男女の差異の公表について

1. 概要

令和4年12月21日付けで内閣府令等を改正し、女性活躍推進法に基づく情報公表及び状況把握・分析の必須項目として「**職員の給与の男女の差異**」を追加（令和5年4月1日施行）

2. 公表方法（主な事項）

・**男性職員の給与の平均に対する女性職員の給与の平均を割合(%)**で示す

- ①「**任期の定めのない常勤職員**」、
- ②「**任期の定めのない常勤職員以外の職員**」及びこれらを総計した
- ③「**全職員**」の区分で公表

また、「**任期の定めのない常勤職員**」については、**(1)役職段階別**及び**(2)勤続年数別**による職員の給与の男女の差異を公表

※登用状況や勤続年数の違いにより、給与の男女差が生じることが見込まれたため各特定事業主の実情に応じて、**更に詳細な情報や補足的な情報（差異に係る背景事情の説明等）を公表することも可能**

・新たな年度が開始した後、当該年度の前年度の職員の給与の男女の差異の実績について、**おおむね3か月以内に公表**することとしており、今年度の公表については、**令和5年度の職員の給与の男女の差異の実績**について、**おおむね本年6月末までに各機関のHP等で公表**

公表様式(国の機関用)

○年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名：_____

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	%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	%
全職員	%

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、法律に定める俸給費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	%
本省課長相当職	%
地方機関課長・本省課長補佐相当職	%
係長相当職	%

(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	%
31～35年	%
26～30年	%
21～25年	%
16～20年	%
11～15年	%
6～10年	%
1～5年	%

【説明欄】

* 役職段階の考え方は以下のとおり。
* 勤続年数は、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。

国の各機関が特定事業主として情報公表している項目

※内閣府調査への回答を基に作成

	職業生活に関する機会の提供に関する実績						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					左記以外の公表項目(努力義務)	
	女性職員の採用割合	採用試験の受験者の女性割合	職員の女性割合	管理職の女性割合	各役職段階の職員の女性割合	中途採用の男女別実績	職員の給与の男女の差異	離職率又は継続勤務年数の男女差	男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況	合計取得日数の分布状況	男の産休取得率及び超過勤務の状況	年次休暇等の取得状況	機会の提供に資する制度の概要(セクハラ対策、教育訓練等)
内閣官房	○		○	○	○	○	○	△	△	○	○	-	-
内閣法制局	○		○	-	○	-	○	△	○	-	○	-	-
人事院	○		○	○	○	○	-	○	○	-	○	-	-
内閣府	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
宮内庁	○		○	○	○	-	○	○	△	△	-	○	-
公正取引委員会	○		○	○	○	-	○	○	○	○	○	-	-
警察庁	○		○	○	○	○	-	○	○	-	○	○	○
個人情報保護委員会	○		-	○	○	-	○	△	○	-	-	-	-
カジノ管理委員会	○		○	○	○	-	○	○	○	○	○	-	-
金融庁	○		-	-	○	-	○	○	○	-	-	-	-
消費者庁	○		○	-	○	○	○	△	△	○	○	-	-
デジタル庁	○		-	-	○	○	-	○	○	-	-	-	-
復興庁	○		○	○	○	-	○	○	○	-	○	○	○
総務省	○		○	○	○	-	○	○	○	-	○	-	-
法務省	○		○	○	○	-	○	○	○	-	○	-	-
外務省	○		○	○	○	-	○	△	○	-	-	-	○
財務省	○		○	○	○	-	○	○	○	-	-	-	-
文部科学省	○		○	○	○	-	○	○	○	-	-	-	-
厚生労働省	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	-	-
農林水産省	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
経済産業省	○		○	○	○	○	-	△	△	-	-	-	-
国土交通省	○		-	○	○	-	○	○	○	-	-	-	-
防衛省	○		○	○	○	-	○	○	○	-	○	-	-
環境省	○		○	○	○	○	-	○	○	-	○	-	-
原子力規制委員会	○		○	○	○	-	○	○	○	-	-	-	-
会計検査院	○		○	○	○	-	○	○	○	-	○	-	-

(備考)

- 令和5年度に内閣府が実施した「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の取組実施状況及び推進計画の策定状況等の調査」において各機関等が回答した内容を基に作成。
- 総務省に公害等調整委員会、消防庁を含む。法務省に出入国在留管理庁、公安審査委員会、公安調査庁を含む。財務省に国税庁を含む。文部科学省に文化庁、スポーツ庁を含む。農林水産省に林野庁、水産庁を含む。経済産業省に資源エネルギー庁、特許庁、中小企業庁を含む。国土交通省に観光庁、気象庁、運輸安全委員会、海上保安庁を含む。防衛省に防衛装備庁を含む。
- こども家庭庁は令和6年度より公表予定のため、本表には含まれない。
- 「職員の給与の男女の差異」は必須公表項目。
- 「採用試験の受験者の女性割合」は、一般職の国家公務員の採用試験については、人事院が一括して実施し、その結果を公表している。
- 「男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況」及び「男の産休取得率及び合計取得日数の分布状況」の△は、取得率又は分布状況のみを公表している府省等を示す。
- 「超過勤務の状況」の○は、職員の一月当たりの平均超過勤務時間又は、超過勤務の上限を超えた職員数を公表している府省等を示す(公表の対象範囲は府省等により異なる。)
- 「年次休暇等の取得状況」の○は、全職員の取得状況に加え、職員のみとまとりごとの取得状況についても公表している府省等を含む。

都道府県が特定事業主として情報公表している項目

※内閣府調査への回答を基に作成

	職業生活に関する機会の提供に関する実績							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					左記以外の公表項目(努力義務)	
	女性職員の採用割合	採用試験の受験者の女性割合	職員の女性割合	管理職の女性割合	各役職段階の職員の女性割合	中途採用の男女別実績	職員の給与の男女の差異	離職率又は継続勤務年数の男女差	男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況	合計取得日数の分布状況	男の産休取得率及び男の産休取得日数の分布状況	超過勤務の状況	年次休暇等の取得状況	機会の提供に資する制度の概要(セクハラ対策、教育訓練等)
北海道庁	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
青森県庁	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
岩手県庁	○	-	○	○	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
宮城県庁	○	○	-	○	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
秋田県庁	-	○	-	○	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
山形県庁	-	-	-	○	○	-	-	-	△	○	-	-	-	-
福島県庁	-	○	○	○	-	-	-	-	△	○	○	○	○	○
茨城県庁	○	-	-	○	○	-	-	-	○	△	○	○	○	○
栃木県庁	○	-	○	○	○	-	-	-	○	△	○	○	○	○
群馬県庁	○	-	○	○	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
埼玉県庁	-	-	○	○	-	-	-	△	△	-	-	○	-	-
千葉県庁	○	-	-	○	○	-	-	-	○	-	-	○	○	-
東京都庁	○	-	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
神奈川県庁	-	-	-	○	-	-	-	-	-	-	-	-	○	○
新潟県庁	○	○	○	○	○	○	○	○	△	-	-	-	-	-
富山県庁	○	-	○	○	○	○	○	-	-	-	○	-	-	-
石川県庁	○	-	○	○	○	-	-	-	○	○	-	-	-	-
福井県庁	○	-	○	○	○	-	-	-	○	○	-	-	-	-
山梨県庁	○	-	○	○	○	-	-	-	○	○	○	○	○	○
長野県庁	○	○	-	-	○	-	○	△	△	-	-	-	-	-
岐阜県庁	-	-	-	○	○	-	-	-	○	△	-	-	-	-
静岡県庁	-	-	-	○	○	-	-	△	△	-	-	○	-	-
愛知県庁	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	-	-	-	○
三重県庁	○	-	○	○	○	-	-	○	○	○	-	-	-	-
滋賀県庁	○	○	○	○	○	-	-	○	○	○	-	-	○	○
京都府庁	-	-	-	○	○	-	-	△	△	-	-	○	-	-
大阪府庁	○	-	○	○	○	○	○	○	○	○	-	-	-	-
兵庫県庁	○	-	-	-	○	○	○	△	△	-	-	-	-	-
奈良県庁	-	-	-	○	○	-	-	-	△	△	-	○	-	-
和歌山県庁	○	○	-	○	○	-	-	-	○	○	-	-	-	-
鳥取県庁	○	-	-	○	-	-	-	-	△	△	-	-	-	-
島根県庁	-	-	-	○	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
岡山県庁	○	○	-	○	-	-	-	-	△	△	-	○	-	-
広島県庁	○	-	-	○	○	-	-	-	○	△	○	○	-	-
山口県庁	-	-	-	○	-	-	-	-	-	-	-	-	-	○
徳島県庁	○	-	○	○	○	-	-	-	△	△	-	○	-	-
香川県庁	○	-	○	○	○	○	○	○	△	△	-	○	-	-
愛媛県庁	○	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
高知県庁	○	○	-	-	○	-	-	-	△	△	○	○	-	-
福岡県庁	○	-	○	○	○	○	○	△	△	-	-	○	-	-
佐賀県庁	○	-	○	○	-	-	-	-	○	△	-	○	-	-
長崎県庁	○	○	○	○	○	-	-	-	○	△	-	○	○	○
熊本県庁	-	-	-	○	○	-	-	-	○	○	-	-	-	-
大分県庁	-	-	-	○	○	-	-	-	△	△	-	-	-	○
宮崎県庁	○	○	○	○	○	-	-	-	△	△	-	○	○	○
鹿児島県庁	○	○	○	○	○	-	-	-	○	△	△	○	○	○
沖縄県庁	○	○	○	○	○	-	-	△	△	○	-	-	-	-

- (備考)
- 令和5年度に内閣府が実施した「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の取組実施状況及び推進計画の策定状況等の調査」において各機関等が回答した内容を基に作成。
 - 「職員の給与の男女の差異」は必須公表項目。
 - 「男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況」及び「男の産休取得率及び合計取得日数の分布状況」の△は、取得率又は分布状況のみを公表している都道府県を示す。
 - 「超過勤務の状況」の○は、職員の一月当たりの平均超過勤務時間又は、超過勤務の上限を超えた職員数を公表している都道府県を示す(公表の対象範囲は都道府県により異なる。)
 - 「年次休暇等の取得状況」の○は、全職員の取得状況に加え、職員のみとまとりごとの取得状況についても公表している都道府県を含む。

政令指定都市が特定事業主として情報公表している項目

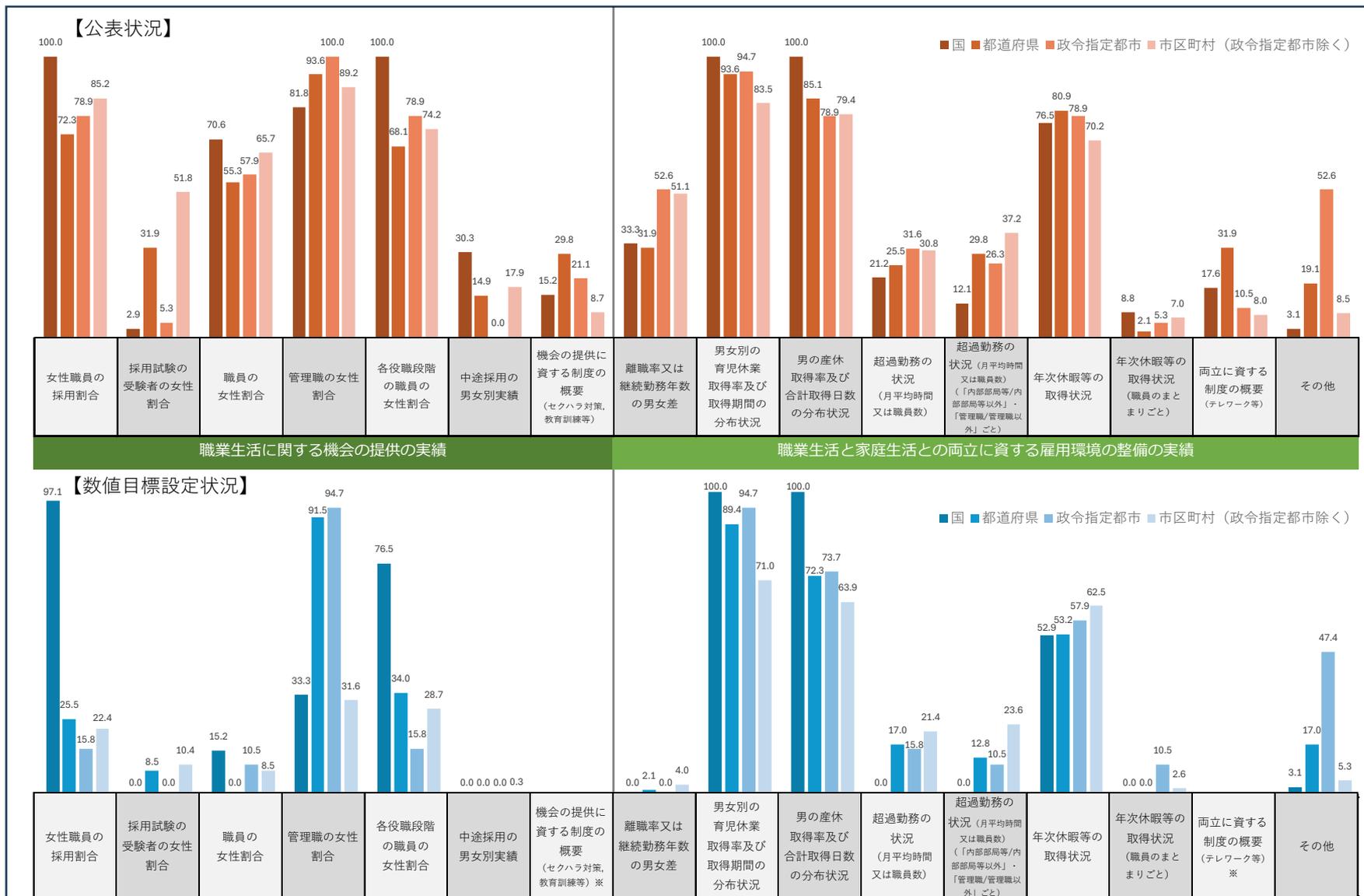
※内閣府調査への回答を基に作成

	職業生活に関する機会の提供に関する実績							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					左記以外の公表項目 (努力義務)	
	女性職員の採用割合	採用試験の受験者の 女性割合	職員の女性割合	管理職の女性割合	各役職段階の職員の 女性割合	中途採用の男女別実績	職員の給与の男女の差異	離職率又は継続勤務年数 の男女差	男女別の育児休業取得率 及び取得期間の分布状況	合計取得日数の分布状況 男の産休取得率及び 男の産休取得率及び 合計取得日数の分布状況	超過勤務の状況	年次休暇等の取得状況	要 等	機 会 の 提 供 に 資 す る 制 度 の 概 要 (セクハラ対策、教育訓練 等)
札幌市	○	-	-	○	-	-	○	-	△	○	○	○	-	-
仙台市	○	-	○	○	○	-	○	-	△	△	○	○	-	-
さいたま市	○	-	○	○	○	-	○	-	○	△	-	○	-	-
横浜市	○	-	○	○	○	-	○	○	○	○	○	○	○	-
川崎市	○	-	○	○	○	-	○	○	○	-	○	○	-	-
相模原市	○	-	○	○	○	-	○	○	○	○	○	○	-	-
新潟市	-	-	-	○	-	-	○	-	△	△	-	-	-	-
静岡市	○	-	-	○	○	-	○	○	△	△	○	○	○	○
浜松市	○	-	○	○	○	-	○	○	△	△	○	○	-	-
名古屋市	○	-	○	○	○	-	○	○	○	○	-	○	○	-
京都市	-	-	-	○	-	-	○	-	△	-	-	-	-	-
大阪市	○	-	○	○	○	-	○	○	△	△	-	-	-	-
堺市	-	-	-	○	○	-	○	-	△	△	○	○	-	-
神戸市	○	-	○	○	○	-	○	○	○	△	-	-	-	-
岡山市	○	-	○	○	○	-	○	○	○	○	○	○	-	-
広島市	○	-	-	○	○	-	○	-	△	△	○	○	○	○
福岡市	-	-	○	○	-	-	○	-	△	△	-	○	-	-
北九州市	○	-	-	○	○	-	○	○	△	-	-	○	○	○
熊本市	○	-	-	○	○	-	○	-	-	-	○	○	-	-

(備考)

- 令和5年度に内閣府が実施した「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の取組実施状況及び推進計画の策定状況等の調査」において各機関等が回答した内容を基に作成。
- 「職員の給与の男女の差異」は必須公表項目。
- 「男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況」及び「男の産休取得率及び合計取得日数の分布状況」の△は、取得率又は分布状況のみを公表している政令指定都市を示す。
- 「超過勤務の状況」の○は、職員の一月当たりの平均超過勤務時間又は、超過勤務の上限を超えた職員数を公表している政令指定都市を示す（公表の対象範囲は政令指定都市により異なる。）。
- 「年次休暇等の取得状況」の○は、全職員の取得状況に加え、職員のみとまとりごとの取得状況についても公表している政令指定都市を含む。

公表状況及び数値目標設定状況



(備考) 1. 令和5年度に内閣府が実施した「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の取組実施状況及び推進計画の策定状況等の調査」において各機関等が回答した内容を基に作成。
 2. ※は数値目標の公表に関する調査を行っていない。 3. 市区町村の数値は、政令指定都市を除いたもの。

女性活躍推進法「見える化」サイト

国・地方公共団体が女性活躍推進法に基づき公表した情報等については、毎年フォローアップを行い、一覧性・検索性を確保したサイトで見える化を図っている。

公務員 志望者必見！ \ データで見える職場環境 /

女性活躍推進法「見える化」サイト



データで見える職場環境
女性活躍推進法

女性の雇用・登用状況
男性の育児休業取得率など

国家公務員及び地方公務員における女性の採用・登用状況や男性の育児休業取得率などの公表内容を見ることができるページです。

データで見える職場環境
女性活躍推進法

職員の給与の男女の差異

国家公務員及び地方公務員における職員の給与の男女の差異の公表情報を見ることができるページです。

公務員 志望者必見！ \ データで見える職場環境 /

女性活躍推進法「見える化」サイト




国の立法・司法機関


国の行政機関


都道府県


政令指定都市

..... 国の行政機関の本省課室長相当職 女性割合

1位	人事院	16.3%
2位	公正取引委員会	13.6%
3位	文部科学省・文化庁・スポーツ庁	12.6%
4位	経済産業省・資源エネルギー庁・特許庁・中小企業庁	11.9%
5位	法務省・出入国在留管理庁・公安審査委員会・公安調査庁	10.7%

*職員全体における本省課室長相当職 女性割合を算出している26団体中の上位5団体
*全団体を比較したものではありません。もっと詳しく知りたい方は[こちら](#)から検索

○女性の登用状況、○男性の育児取得率、
○年次休暇取得日数も
ランキングにしています！

詳しくはこちらを
クリック ▶




公務員 志望者必見！ \ データで見える職場環境 /

女性活躍推進法「見える化」サイト



公表情報一覧ダウンロードはこちら。検索・印刷等に御活用ください。

絞り込んで検索

団体名で検索

取組み内容で検索

◎ 国の機関 ○ 都道府県の機関 ○ 市区町村の機関 ○ 消防本部

国の機関を選択

全選択

衆議院事務局 衆議院法制局 参議院事務局 参議院法制局 国立国会図書館 裁判官弾劾裁判所

裁判官訴訟委員会

全選択

最高裁判所

全選択

内閣官房 内閣法制局 人事院 内閣府 宮内庁 公正取引委員会 警察庁 個人情報保護委員会

カジノ管理委員会 金融庁 消費者庁 デジタル庁 復興庁 総務省・公営等調整委員会・消防庁

法務省・出入国在留管理庁・公安審査委員会・公安調査庁 外務省 財務省・国税庁 文部科学省・文化庁・スポーツ庁

厚生労働省 農林水産省・林野庁・水産庁 経済産業省・資源エネルギー庁・特許庁・中小企業庁

国土交通省・観光庁・気象庁・運輸安全委員会・海上保安庁 防衛省・防衛装備庁 環境省 原子力規制委員会

会計検査院

検索結果一覧

公表情報一覧ダウンロード

	内閣官房	内閣府
採用者に占める女性の割合	最新値 (96) 一般職 (大卒程度) : 23.1%	【常勤】 総合職等 : 40.0% 一般職 (大卒程度) 等 : 61.1% 一般職 (高卒程度) 等 : 69.2% 【非常勤】 期間業務職員 : 86.3%
時点	2023年4月	2023年3月
行動計画に定めた数値目標の設定項目及び目標数値	国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合 : 35%以上	採用した職員 (期間業務職員除く) に占める女性職員の割合 : 35.0%以上
行動計画に定めた目標期限	毎年度	2025年度
取組内容	・説明会において、説明者として女性職員を配置し、女性志望者に対するきめ細かな業務説明を実施。 ・採用パンフレットにワークライフバランスのページを作成し、育児と家庭を両立させる女性職員のコメントを掲載。	・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・道定 ・「誇が闘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
備考		
採用試験の受験者に占める女性の割合	最新値 (96) 時点 行動計画に定めた数値目標の設定項目及び目標数値 行動計画に定めた目標期限 取組内容 備考	
職員の女性割合	最新値 (96) 19.0% 時点 行動計画に定めた数値目標の設定項目及び目標数値 行動計画に定めた目標期限 取組内容 備考	総合職等 : 20.8% 一般職 (大卒程度) 等 : 24.6% 一般職 (高卒程度) 等 : 23.0% 選考採用 : 21.8% その他の採用区分 : 19.9% 期間業務職員 : 86.6% 派遣労働者 : 37.6% 合計 (期間業務職員・派遣労働者含む) : 37.2% 合計 (期間業務職員・派遣労働者除く) : 22.9%

団体名	行動計画の公表方法	行動計画URL	採用ページURL	情報公表年	採用者に占める女性割合(区)									
					公表の有無	最新値(%)	時点	数値目標設定の有無	行動計画に定めた数値目標の設定項目及び目標数値	行動計画に定めた目標期限	数値目標設定項目の目標数値	目標設定時の数値の時点	取組内容	備考
内閣官房	HP	https://www.ipo.go.jp	https://www.ipo.go.jp	2023年7月	有	一般職 (大卒程度)	2023年4月	有	国家公務員採用試験	毎年度	50.0%	2022年度	・説明会において、説明	
内閣法制局	HP	https://www.ipo.go.jp	https://www.ipo.go.jp	2023年7月	有	[常勤]66.7%	2022年度	有	採用した職員	2025年度	0.0%	2020年度	・人事院主催の合同説明	
人事院	HP	https://www.ipo.go.jp	https://www.ipo.go.jp	2023年7月	有	総合職 : 42.	2022年4月	有	国家公務員採用試験	毎年度	50.8%	2020年度	・女性を対象とした説明	
内閣府	HP	https://www.ipo.go.jp	https://www.ipo.go.jp	2023年6月	有	[常勤] 総	2023年3月	有	採用した職員	2025年度	50.8%	2021年度	・大学等で実施する業務	
宮内庁	HP	https://www.ipo.go.jp	https://www.ipo.go.jp	2023年8月	有	57.9%	2023年4月	有	採用者に占める	毎年度	46.7%	2020年度	・採用パンフレット等に	
公正取引委員会	HP	https://www.ipo.go.jp	https://www.ipo.go.jp	2023年7月	有	国家公務員	2023年4月	有	国家公務員採用試験	毎年度	46.7%	2020年度	・独自の女子学生向け業	
警察庁	HP	https://www.npa.go.jp	https://www.npa.go.jp	2023年7月	有	警察庁内部	2023年4月	有	国家公務員採用試験	毎年度			募集パンフレットやウェブ	
個人情報保護委員会	HP	https://www.npa.go.jp	https://www.npa.go.jp	2023年6月	有	職員全体 :	2023年3月	有	一般職試験の採用者に占	毎年度	42.9%	2021年度	・パンフレットへの女性	
カジノ管理委員会	HP	https://www.npa.go.jp	https://www.npa.go.jp	2023年7月	有	0.0%	2023年3月	有	35.0%以上	毎年度		2022年	採用パンフレットに女性	
金融庁	HP	https://www.ipo.go.jp	https://www.ipo.go.jp	#####	有	総合職 : 57.	2022年4月	有	国家公務員採用試験	毎年度	47.2%	2017年度	・「業務説明会」や「キ	
消費者庁	HP	https://www.ipo.go.jp	https://www.ipo.go.jp	2023年6月	有	職員全体 :	2022年12月	有	国家公務員採用試験	毎年度	57.0%	2018年度	女子学生向け業務説明会	
デジタル庁	HP	https://www.ipo.go.jp	https://www.ipo.go.jp	2023年7月	有	常勤職員全	2023年7月	有	総合職試験	2025年度			内閣人事局や人事院をほ	
復興庁	HP	https://www.ipo.go.jp	https://www.ipo.go.jp	2023年6月	有	非常勤職員	2022年12月	有	採用した職員	毎年度	49.2%	2019年	復興庁は、-	
総務省・公害等調整委員会・消防庁	HP	https://www.ipo.go.jp	https://www.ipo.go.jp	2023年7月	有	採用合計 (非	2023年4月	有	国家公務員採用試験	毎年度	42.8%	2020年度	各種説明会や採用パンフ	
法務省・出入国在留管理庁・公安委員会・公安調査庁	HP	https://www.ipo.go.jp	https://www.ipo.go.jp	2023年9月	有	・総合職採用	2022年4月	有	・法務省全	2025年度			・女性志望者専門職採用	
外務省	HP	https://www.ipo.go.jp	https://www.ipo.go.jp	2023年1月	有	総合職 48.5	2022年4月	有	採用者に占める	毎年度	47.9%	2021年	・学生向けイベント等へ	

公表情報は一覧でき、エクセル形式でダウンロードが可能。

複数機関の公表情報を並べて
閲覧することが可能。

女性活躍・男女共同参画の重点方針2024（女性版骨太の方針2024）

（令和6年6月11日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）（抄）

Ⅱ 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進

（1）所得向上、リスキングの推進

⑧ 女性活躍推進法の改正

令和7年度末に期限を迎える女性活躍推進法について、延長に向けた改正法案を令和7年通常国会において提出することを目指し、事業主が女性特有の健康課題に取り組むことや、より正確かつ最新の情報の公表の促進など、更なる女性活躍推進に向けた所要の検討を行う。【内閣府、厚生労働省】

（参考）岸田内閣総理大臣発言

第1に、企業等における女性活躍の一層の推進です。プライム市場上場企業における女性役員比率を2030年までに30%以上とするとの目標達成に向けて、企業で活躍する女性の採用・育成・登用の環境整備を図るとともに、女性活躍を推進する経営層や管理職などへのアプローチを強化します。また、**令和7年度末に期限を迎える女性活躍推進法の延長に向けた改正法案について、来年の通常国会提出を目指し、検討してまいります。**

※令和6年6月11日 すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部合同会議における総理発言の抜粋

公務部門における女性活躍推進法に関する関係府省連絡会議・幹事会の概要

1. 目的

女性活躍推進法附則に規定されている期限（令和8年3月末）及び改正法施行後5年を経過した場合の見直しの検討について、公務部門における法の施行状況や職業生活における女性の活躍状況の変化等を踏まえ、更なる女性活躍の推進に向けた課題の洗い出しを行い、見直しの方向性を取りまとめる。

2. 構成

【連絡会議】

内閣府男女共同参画局長
内閣官房内閣人事局人事政策統括官
総務省自治行政局公務員部長
(オブザーバー)
厚生労働省雇用環境・均等局長
人事院人材局長

【幹事会】

内閣府男女共同参画局推進課長
内閣官房内閣人事局内閣参事官
総務省 自治行政局 公務員部公務員課
女性活躍・人材活用推進室長
(オブザーバー)
厚生労働省 雇用環境・均等局雇用機会均等課長
人事院人材局企画課長

3. 開催実績

- ・ 令和6年3月から連絡会議開催。以降、幹事会を定期的に開催。
- ・ 9月の幹事会において、男女共同参画局がまとめた「公務部門における女性活躍の推進に関する法令等の見直しに向けて」を用いて各省調整等を実施することについて了承。
- ・ 各省調整等を踏まえ、12月の連絡会議において「公務部門における女性活躍の推進に関する法令等の見直しの方向性」を取りまとめ。