

状況の把握及び課題の分析（平成27年度）

平成28年4月

内閣官房内閣総務官室

1. 採用した職員に占める女性職員の割合

内閣官房において、平成26年度に採用した職員（試験採用された者）に係る男女の割合は、次のとおりである。

区 分	男性割合	女性割合
総合職等	—	—
一般職（大卒程度）等	80.0%	20.0%
一般職（高卒程度）等	—	—
期間業務職員	—	—
合計（期間業務職員含む）	—	—
合計（期間業務職員除く）	80.0%	20.0%

上記のとおり、採用者に占める女性の割合は20%となっており、第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月17日閣議決定）に定められている30%程度という目標を下回った。

※内閣官房で独自に採用を行っている内閣情報調査室において採用した職員の割合

2. 職員の継続勤務年数の男女の差異（離職率）

職員の継続勤務年数の男女の差異については、離職率の男女の差異をもって把握することとし、平成26年度中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もって示すと、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。

男性の離職率	女性の離職率
0.3%	0%

上記のとおり、平成26年度中に離職した職員は男性職員2人であり、離職率は男性0.3%、女性0%であった。

※内閣官房を本務としている職員を対象とした離職率

3. 超過勤務の状況

平成26年における職員一人当たりの超過勤務の状況（時間外手当が支給されない職員を除く）は、次のとおりである。

職員一人当たりの月平均超過勤務時間数（平成26年1月～12月の平均）	32時間
------------------------------------	------

超過勤務の要因には様々なものがあるが、例えば、テロや災害対策等の危機管理対応、法令事務や国会対応、府省庁間協議・作業依頼への対応等があるものと考えられる。

※内閣官房を本務としている職員を対象としている。

※「時間外手当が支給されない職員」とは給与法別表第十一指定職俸給表の適用を受ける職員及び給与法別表第一イ行政職俸給表（一）の適用を受ける職員で、その属する職務の級が7級以上である職員を指す。

4. 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

管理的地位にある職員に占める女性職員の状況は、次のとおりである。

- ・本省課室長相当職以上（平成27年7月1日現在）

総数（人）	うち女性（人）	女性割合（％）
184	8	4.3

※内閣官房を本務としている職員を対象としている。

※「管理的地位にある職員」とは、給与法別表第十一指定職俸給表の適用を受ける職員及び給与法別表第一イ行政職俸給表（一）の適用を受ける職員で、その属する職務の級が7級以上である職員を指す。

※「一般職国家公務員在職状況統計表」（内閣官房内閣人事局）に基づくパーセンテージ。

5. 各役職段階の職員の女性割合

平成27年7月1日現在の各役職段階の女性割合は、次のとおりである。

役職段階	女性割合
係長級	16.0%
課長補佐級	4.0%
課室長級	3.7%
部局長・次長級	6.1%

※内閣官房を本務としている職員を対象としている。

※係長級：給与法別表第一イ行政職俸給表（一）の適用を受ける職員でその属する職務の級が3級又は4級の職員

※課長補佐級：給与法別表第一イ行政職俸給表（一）の適用を受ける職員でその属する職務の級が5級又は6級の職員

※課室長級：給与法別表第一イ行政職俸給表（一）の適用を受ける職員でその属する職務の級が7級以上の職員

※部局長・次長級：給与法別表第十一指定職俸給表の適用を受ける職員

6. 男女別の育児休業取得率

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、平成26年度における取得率（平成26年度中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）は、次のとおりである。

区分	男性取得率	女性取得率
総合職等	5.0%	100.0%
一般職（大卒程度）等	0%	100.0%
一般職（高卒程度）等	0%	—
合計	2.3%	100.0%

上記のとおり、女性職員については取得率100%であったが、他方、男性職員については低取得率となっている。引き続き、制度の周知に努め、男性職員も育児休業を取りやすい機運の醸成を図っていく必要がある。

※内閣官房を本務としている職員を対象としている。

7. 男性の配偶者出産休暇等の取得率

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、平成26年度における取得率は、次のとおりである。

	取得率
平成26年度における 男性職員の配偶者出産休暇	61.4%

※内閣官房を本務としている職員を対象としている。

<参考：用語の解説>

- ・区分別把握：職員のみとまり（職種、勤務形態等の要素に基づき、他のみとまりとは異なる人事の事務を行うことを予定している職員のみとまり）ごとの把握を指し、内閣官房においては、総合職等、一般職（大卒程度）等、一般職（高卒程度）等及び期間業務職員のみととした。
- ・総合職等：国家公務員採用総合職試験、国家公務員採用Ⅰ種試験等により採用された職員を指す。
- ・一般職（大卒程度）等：国家公務員採用一般職試験（大卒程度）、国家公務員採用Ⅱ種試験等により採用された職員を指す。
- ・一般職（高卒程度）等：国家公務員採用一般職試験（高卒程度）、国家公務員採用Ⅲ種試験等により採用された職員を指す。
- ・期間業務職員：相当の期間任用される職員を就けるべき官職以外の官職である非常勤官職であって、1会計年度内に限って臨時的に置かれるものに就けるために任用される職員を指す。