

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)

<職業生活に関する機会の提供に関する実績>

I 職員の男女の給与の額の差異（令和 7 年度）

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	88.0%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	121.7%
全職員	82.6%

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。

(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	— (男性のみ)
本省課室長相当職	103.3%
地方機関課長・本省課長補佐相当職	100.4%
係長相当職	97.2%

(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	82.1%
31～35年	98.6%
26～30年	103.1%
21～25年	105.9%
16～20年	102.5%
11～15年	101.9%
6～10年	101.8%
1～5年	110.1%

【説明欄】

○総論

- ・給与については、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。
- ・職員数については、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 3 1 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。

※役職段階の考え方は以下のとおり（以下同じ）

- ・「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

※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。

Ⅱ 管理的地位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	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
管理的地位にある職員	5.8%	3.9%	5.3%	8.9%	5.6%

【説明欄】

- ・「管理的地位にある職員」とは、本省課長室長相当職以上である職員

Ⅲ 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	行動計画に おける目標 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	令和7年度
指定職相当	—	12.5%	0.0%	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%	6.7%
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%	9.4%
係長相当職（本省）	17.0% (30.0%)	13.6%	12.7%	11.4%	12.1%	15.1%

（女性の登用促進に向けた令和7年度の実施内容）

- ・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に取り組んだ。

Ⅳ 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）

区分	行動計画に おける目標 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	令和7年度
職員全体 （期間業務職員含む）	—	43.6%	43.3%	47.8%	46.2%	50.0%
職員全体 （期間業務職員除く）	35.0%	42.9%	39.2%	46.5%	45.9%	52.4%
一般職（大卒程度）等	—	62.5%	66.7%	60.0%	53.8%	69.2%
一般職（高卒程度）等	—	33.3%	33.3%	55.6%	41.7%	28.6%
一般職（技術系）	30.0%	66.7%	0.0%	25.0%	50.0%	50.0%
選考採用	—	36.8%	45.5%	40.0%	40.0%	50.0%
期間業務職員	—	33.3%	66.7%	66.7%	50.0%	25.0%

(女性割合の向上に向けた令和7年度の実施内容)

- ・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。

V 中途採用の男女別実績

区分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性	11人	12人	15人	8人	10人
女性	10人	12人	12人	11人	12人

【説明欄】

- ・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

VI 職員に占める女性職員の割合（各年度7月1日時点）

区分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
職員全体 (期間業務職員含む)	23.3%	23.8%	24.5%	24.1%	24.9%
職員全体 (期間業務職員除く)	21.8%	22.4%	22.8%	22.8%	23.6%
一般職（大卒程度）等	33.1%	32.7%	34.3%	34.9%	38.5%
一般職（高卒程度）等	13.1%	14.2%	13.3%	13.6%	13.6%
一般職（技術系）	17.7%	17.5%	16.3%	14.6%	17.9%
選考採用	23.7%	24.3%	25.0%	24.5%	24.6%
期間業務職員	66.7%	62.2%	63.4%	55.0%	54.5%

VII 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7年度）

- 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。

<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>

I 離職率の男女の差異（平均継続勤務年数の男女の差異）

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	令和7年度
男性職員	0.8%	1.8%	1.6%	2.3%	2.3%
女性職員	4.3%	6.0%	6.0%	4.1%	6.4%

※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。（令和7年度）

区分	～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～
男性職員	—	5.3%	5.0%	1.2%	1.1%	1.0%	0.9%	2.3%
女性職員	2.3%	11.4%	4.2%	7.7%	7.7%	11.1%	—	6.9%

II 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

1. 男女別の育児休業（1週間以上）取得率（常勤職員）

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	行動計画における目標 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	令和7年度
男性	85.0%	47.1%	47.1%	64.7%	68.8%	62.5%
女性	—	100%	75.1%	150%	66.7%	100%

2. 男女別の育児休業の取得期間の分布状況（常勤職員）

区分	令和7年度	
	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月以下	60.0%	—
1月超3月以下	40.0%	—
3月超6月以下	—	—
6月超9月以下	—	—
9月超12月以下	—	22.0%
12月超24月以下	—	78.0%
24月超	—	—

【説明欄】

※取得率＝当該年度中の新規取得者／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
（１人の子について再度育児休業を取得した場合における２度目の育児休業は含まない）

※当該年度より前に子が生まれたものの、その年度には取得せずに、当該年度になって最初に育児休業を取得した職員を含むため、取得率が 100%を超えることがある。また、次年度以降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あるため、100%未満となることがある。

※非常勤職員については、各年度において、新たに育児休業が取得可能となった職員はいない。

Ⅲ 男性職員の配偶者出産休暇（２日）及び育児参加のための休暇（５日）取得状況

区分	行動計画における目標 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	令和７年度
配偶者出産休暇 取得率	—	94.1%	94.1%	100%	93.8%	100%
育児参加のための 休暇取得率	—	100%	94.1%	100%	81.3%	100%
合計５日以上 の取得率	100%	88.9%	88.2%	82.4%	62.5%	62.5%
配偶者出産休暇 平均取得日数	—	1.94 日	1.97 日	1.86 日	1.93 日	1.88 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	4.22 日	3.48 日

（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７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。

Ⅳ 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

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

V 職員の年次休暇等の取得日数の状況

区分	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
本省	11.1日	12.2日	13.3日	14.5日	14.8日
地方機関	13.5日	13.7日	14.9日	14.0日	15.1日
職員全体	11.5日	12.4日	13.5日	14.4日	14.8日

VI 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7年度における取組状況）

- ・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。