

# 公正取引委員会における女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 19 条第 6 項の規定に基づく実施状況の公表について

令和 5 年 7 月 31 日  
公正取引委員会

## 《職業生活に関する機会の提供》

### 1 女性職員の採用・登用の状況把握と課題分析

#### (1) 新規採用

	目標 (毎年度)	令和 4 年 4 月 1 日	目標設定時 (令和 2 年 4 月 1 日)
全体	35%超	50.0%	55.6%
うち総合職	35%超	33.3%	50%

#### ア 国家公務員採用試験全体

国家公務員採用試験からの採用者（同一年度に選考した者で、4月1日以前に採用されている者を含む。以下同じ。）に占める女性の割合をみると、近年の積極的な採用活動の結果、過去5年間（平成29年度から令和3年度。以下同じ。）の平均は49.0%、直近の令和4年度は、50.0%といずれも政府全体目標である35%を上回った。今後も同試験からの採用者に占める女性の割合が政府全体目標である35%を上回るよう引き続き積極的な採用を行っていくことが適当である。

#### イ 総合職（事務系）試験

国家公務員採用試験のうち総合職（事務系）試験について、同試験からの採用者に占める女性の割合は、近年の積極的な採用活動の結果、過去5年間の平均は50%と政府全体目標を上回った。一方、直近の令和4年度は33.3%と政府全体目標を下回った。令和4年度において官庁訪問者数における女性割合は例年と大きく変わりはないことから、同試験からの採用者に占める女性の割合が政府全体目標である35%を上回るよう引き続き積極的な採用を行っていくことが適当である。

#### (2) 在職状況

##### ア 全体

令和4年12月時点における公正取引委員会事務総局（以下「事務総局」という。）の職員数は、平成29年12月時点と比べて横ばいで推移して

いるが、同期間において、女性職員の占める割合は20.9%から25.3%に上昇している。これは、近年において女性を積極的に採用していることを示しているといえる。

## イ 階層別

	目標 (令和7年度末)	令和4年12月1日	目標設定時 (令和2年12月1日)
指定職	8%程度	0%	0%
本省課室長相当職	12%程度	13.6%	10.4%
地方機関課長・本省課長補佐相当職	11%程度	8.0%	8.1%
係長相当職(本省)	32%程度	33.7%	28.9%
係長相当職(本省・昇任)	40%程度	33.3%	41.7%

(注) 「係長相当職(本省・昇任)」とは、各時点において本省に在籍する係長相当職のうち令和3年12月2日から令和4年12月1日までの間に初めて本省の係長相当職に任用された職員をいう。

階層別にみると、指定職に占める女性職員の割合は令和4年12月時点において0%であり、平成29年12月時点の割合(9.1%)と同水準を維持できていない。

しかしながら、平成29年12月時点と令和4年12月時点を比較すると、係員相当職に占める女性職員の割合は38.8%から44.1%に、係長相当職(本省)については22.7%から33.7%(係長相当職全体では18.0%から30.1%)に、課室長相当職については9.0%から13.6%にそれぞれ上昇した。課長補佐相当職については8.7%から8.0%に微減となったものの、全体として女性の登用は着実に進んでいるといえる。

より上位の階層への女性の登用を増やしていくためには、同階層への中途採用を除けば、より下位の階層の女性職員の育成や積極的な登用とともに、ライフステージ(結婚、出産、育児、介護等)上の勤務継続を困難にする事情による退職防止が重要である。このため、引き続き、能力向上を図るために様々な業務経験を積ませるほか、職員が有する能力を十分発揮できるような人事配置や職場環境の改善を行っていく必要がある。

## ウ 年齢層別

年齢層が上がるに応じて女性職員の割合は少なくなる傾向にあるが、平成29年12月時点と令和4年12月時点と比較すると、全ての年齢層において、職員に占める女性職員の割合が上昇している。特に20代において増加幅が大きくなっていることから、今後、結婚・出産期を迎える女性職員の増加が見込まれるところ、当該職員を含めた人事配置をどのように行うかについて引き続き検討していく必要がある。

## エ 部局別

平成29年12月時点と令和4年12月時点と比較すると、官房は23.7%から37.3%に、経済取引局は30.2%から35.2%に、取引部は31.9%から19.7%に、審査局は18.7%から22.5%にそれぞれ推移しており、特に政策立案部門で女性の登用が着実に進んでいる。引き続き職員の能力に応じ男女に偏りのない人事配置を進めていく。

### 〈職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備〉

#### 2 職員のワークライフバランスの状況把握と課題分析

##### (1) 職員のワークライフバランスを取り巻く現状

平成29年12月時点と令和4年12月時点と比較すると、現状、年齢層別では、20代、30代及び40代の職員が減少し、50代の職員が増加しているが、20代及び30代の職員が職員全体の約45%を占めている。また、階層別では、いずれの階層においても横ばいで推移している。

ライフステージにより、各職員の日々の生活事情は様々であるが、前記職員構成の推移をみると、今後、育児、介護等により勤務時間に制約のある職員の増加が見込まれ、仕事と生活を両立できるような職場環境を整備する必要性が一層高まると予想される。

##### (2) 超過勤務状況

事務総局における令和4年の職員一人当たり平均の年間総超過勤務時間数は251.8時間であった。これは、平成29年から令和3年の5年間における同時間数の平均225.4時間を上回っている。その要因の一つとして、令和4年において、円滑な価格転嫁の実現に向けた取組など、公正取引委員会に求められる役割が増えたことに伴い業務量が増加したことが考えられる。今後も引き続き恒常的に超過勤務が必要となっている業務について業務の見直し等を行うとともに、管理職を始めとした職員自身の意識改革による職場全体で業務の効率化や職場環境の改善策、人事配置の見直し等につい

て検討し、超過勤務縮減に向けた対策を確実に実施していく。

(3) 年次休暇取得状況

事務総局における令和4年の職員一人当たり平均の年次休暇取得日数は14.1日であり、平成29年から令和3年の5年間における同日数の平均である14.8日とほぼ同程度となっている。今後も引き続き、幹部職員（指定職職員をいう。）及び管理職主導の下、年次休暇の計画的取得や連続した休暇取得の促進を積極的に行うなど、職員が休暇を取得しやすい環境作りに取り組んでいく。

(4) 育児休業取得状況

	目標 (令和7年度末)	令和3年度	令和4年度	目標設定時 (令和元年度)
男性職員の育児休業取得率	30.0%	87.5%	80.0%	40.7%

令和3年度における育児休業の新規取得者数（新規取得率）は、男性21名（87.5%）、女性10名（100%）であった。また、男性職員の取得期間は、1か月以下が13名（61.9%）、1か月超3か月以下が3名（14.3%）、3か月超6か月未満が2名（9.5%）、6か月以上が3名（14.3%）であり、女性職員の取得期間は、6か月以下が1名（10.0%）、6か月超1年以下が5名（50.0%）、1年超2年以下が3名（30.0%）、2年超3年以下が1名（10.0%）であった。

令和4年度における育児休業の新規取得者数（新規取得率）は、男性24名（80.0%）、女性11名（100%）であった。また、男性職員の取得期間は、1か月以下が11名（45.8%）、1か月超3か月以下が11名（45.8%）、3か月超6か月未満が1名（4.2%）、6か月以上が1名（4.2%）であり、女性職員の取得期間は、6か月以下が2名（18.2%）、6か月超1年以下が5名（45.5%）、1年超2年以下が3名（27.3%）、2年超3年以下が1名（9.1%）であった。

過去5年間における育児休業の新規取得者数（新規取得率）の平均を見ると、男性14.0名（49.6%）、女性10.8名（101.9%）となっており、女性職員と比べ、男性職員の同取得率は低い水準となっている。一方、令和4年度における男性の新規取得者数（新規取得率）を、平成29年度（10名（32.3%））と比較すると増加しており、管理職による男の産休・育休等取得計画書の作成など男性職員の育児休業等取得促進に向けた取組の成果と

いえる。今後も引き続き、職員（特に管理職や男性職員）に対する仕事と育児・介護等の両立を支援する制度（以下「両立支援制度」という。）の周知徹底を図るなど、積極的な制度利用を促していく。

(5) 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得状況

	目標 (毎年度)	令和3年度	令和4年度	目標設定時 (令和元年度)
配偶者出産休暇	-	95.8%	100%	-
育児参加のための 休暇	-	95.8%	100%	-
合計5日以上取 得率	100%	83.3%	83.3%	92.6%

令和3年度における配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得者数（取得率）は、いずれも23名（95.8%）であり、両休暇合計5日以上取得者数は20名（83.3%）であった。また、配偶者出産休暇の合計取得日数は、2日が22名（95.7%）、1日超2日未満が1名（4.3%）、育児参加のための休暇の合計取得日数は、5日が17名（73.9%）、3日以上5日未満が4名（17.4%）、3日未満が2名（8.7%）であった。

令和4年度における配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得者数（取得率）は、いずれも30名（100%）であり、両休暇合計5日以上取得者数は25名（83.3%）であった。また、配偶者出産休暇の合計取得日数は、2日が24名（80.0%）、1日超2日未満が2名（6.7%）、1日が4名（13.3%）、育児参加のための休暇の合計取得日数は、5日が18名（60.0%）、3日以上5日未満が8名（26.7%）、3日未満が4名（13.3%）であった。

前記(4)同様、管理職による男の産休・育休等取得計画書の作成など男性職員の育児休業等取得促進に向けた取組の成果といえる。今後も引き続き、職員（特に管理職や男性職員）に対する両立支援制度の周知徹底を図るなど、積極的な制度利用を促していく。