

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 21 条に基づく  
女性の職業選択に資する情報の公表について

令和 7 年 6 月 3 0 日  
公正取引委員会

1 職業生活における機会の提供に関する情報

○ 女性職員の採用割合（各年度 4 月 1 日時点）

国家公務員採用試験からの採用者				
区分	年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
全体		57.7%	58.7%	58.6%
	うち総合職試験	55.6%	37.5%	50.0%
	うち一般職（大卒程度）試験	53.8%	67.7%	61.1%

○ 職員に占める女性の割合（各年度 12 月 1 日時点）

区分	年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
常勤職員		25.3%	25.8%	27.7%

○ 各役職段階にある女性職員の割合（各年度 12 月 1 日時点）

区分	年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
管理職に占める女性 職員の割合		11.4% (-)	7.6% (-3.8 ポイント)	5.1% (-2.5 ポイント)
指定職相当職		0% (-)	0% (±0 ポイント)	0% (±0 ポイント)
本省課室長相当職		13.6% (+3.0 ポイント)	9.1% (-4.5 ポイント)	6.3% (-2.8 ポイント)
地方機関課長・ 本省課長補佐相当職		8.0% (-1.6 ポイント)	9.7% (+1.7 ポイント)	9.7% (±0 ポイント)
係長相当職（本省）		33.7% (+3.2 ポイント)	33.2% (-0.5 ポイント)	35.3% (+2.1 ポイント)

※ 下段（）内は前年度比伸び率

○ 中途採用の男女別の実績（令和6年度）

男性	女性
11人	10人

※ 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

○ 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6年度における取組状況）

- ・ ハラスメント等対策として非常勤職員を含む全職員を対象としたアンケートを実施し、アンケート結果を踏まえた職場改善に関する事務総長メッセージを発信した。
- ・ ハラスメント防止週間の機会に、ハラスメントに関するeラーニング・確認テストを実施するとともに、ハラスメントに関する相談窓口を周知した。

2 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情報

○ 職員（任期の定めのない職員に限る。）の離職率の男女の差異（令和6年度）

男性	女性
2.7%	3.3%

※ 定年退職、死亡退職等を除く。

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。

年代	男性職員	女性職員
20歳～24歳	0.0%	0.0%
25歳～29歳	2.0%	6.7%
30歳～34歳	3.4%	6.7%
35歳～39歳	4.1%	2.9%
40歳～44歳	3.3%	0.0%
45歳以上	2.4%	4.1%

○ 超過勤務の状況（令和6年1月～令和6年12月の月平均時間）

常勤職員	21.1時間（前年実績 20.6時間）
------	---------------------

○ 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布  
（令和5年度）

項目 区分		取得率	取得期間の分布
常勤職員	男性	100.0%	 ■ 6か月以上 ■ 3か月超6か月未満 ■ 1か月超3か月以下 ■ 1か月以下
	女性	100.0%	 ■ 2年超3年以下 ■ 1年超2年以下 ■ 6か月超1年以下 ■ 6か月以下

(令和6年度)

項目 区分		取得率	取得期間の分布
常勤職員	男性	100.0%	<p>■ 6か月以上 ■ 3か月超6か月未満 ■ 1か月超3か月以下 ■ 1か月以下</p>
	女性	133.3%	<p>■ 2年超3年以下 ■ 1年超2年以下 ■ 6か月超1年以下</p>

※ 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。）

※ 令和5年度以前に子が生まれたものの、当該年度には取得せずに、令和6年度になって当該子についての最初の育児休業を取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。

- 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率並びにそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況

(令和5年度)

項目 休暇		取得率	合計取得日数の分布
配偶者出産休暇		84.2%	<p>■ 2日 ■ 1日超2日未満 ■ 1日以下</p>
育児参加のための休暇		73.7%	<p>■ 5日 ■ 3日以上5日未満 ■ 3日未満</p>

(令和6年度)

項目 休暇	取得率	合計取得日数の分布
配偶者出産 休暇	70.6%	 <p>■ 2日 ■ 1日超2日未満</p>
育児参加の ための休暇	88.2%	 <p>■ 5日 ■ 3日以上5日未満</p>

※ 取得率＝当該年度中の取得者／当該年度中に新たに配偶者出産休暇等が取得可能となった職員

○ 年次休暇の取得状況（令和6年1月～令和6年12月の平均取得日数）

常勤職員	15.2日（前年実績15.4日）
------	------------------

○ 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する制度の概要（令和6年度における取組状況）

- ・ テレワーク実施に係る職員の手続負担を軽減するため、テレワークの実施申請の際に必要な申請項目を大幅に削減した。また、電子申請フォームによるテレワークの実施結果報告を廃止した。
- ・ 適切な勤務時間管理を行うため、毎月、各課室の超過勤務時間を人事課において集計し、各管理職へフィードバックしている。

### 3 職員の給与の男女の差異の情報（令和6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	76.2%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	67.2%
全職員	70.8%

#### 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	69.6%
本省課室長相当職	94.4%
地方機関課長・本省課長補佐相当職	90.8%
係長相当職	95.1%

##### (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	74.9%
31～35年	81.7%
26～30年	83.8%
21～25年	90.5%
16～20年	84.8%
11～15年	89.6%
6～10年	94.4%
1～5年	91.7%

#### 【説明欄】

- 任期の定めのない常勤職員
  - 給与の一部として支給されている「扶養手当」及び「単身赴任手当」については、世帯主である男性に支給している場合が多い等の要因で女性に比べ男性の給与額が高くなっている。
- 任期の定めのない常勤職員以外の職員（任期の定めのある常勤職員（再任用職員及び任期付職員）と非常勤職員で構成）
  - 主に以下のような状況であるため、女性に比べ男性の給与額が高くなっている。
    - ・ 非常勤職員は勤務内容・勤務形態・勤務時間数が多様であり、勤務日数の少ない職員は女性の職員の方が多い。
    - ・ 任期の定めのある常勤職員と非常勤職員では、おおむね前者の方が給与水準が高く、かつ任期の定めのある常勤職員の大半は男性職員である。

- \* 役職段階の考え方は以下のとおり。

指定職相当（一般職給与法の指定職俸給表1号俸から8号俸相当職の職員）、本省課室長相当職（同法の行政職俸給表(-)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（同俸給表5級及び6級相当職の職員）、係長相当職（同俸給表3級及び4級相当職の職員）

- \* 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。