

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）（平成27年法律第64号）
第21条に基づく情報の公表について

令和7年8月29日
こども家庭庁

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）第21条に基づき、当庁における女性の職業選択に資する情報について、以下のとおり公表します。

1 女性に対する職業生活に関する機会の提供

（1）採用した職員に占める女性職員の割合

	令和6年度採用者数※（ ）は女性で内数	令和6年度女性職員の割合
総合職採用	—	—
一般職採用 （大卒程度試験）	—	—
一般職採用 （高卒程度試験）	4人（3人）	75.0%
専門職採用 （大卒程度試験）	—	—
専門職採用 （高卒程度採用）	—	—

※ 小数点第2位四捨五入

※ 各年度4月1日付で採用された者の数。なお、専門職採用は男女別試験の採用を除く。

（2）職員に占める女性職員の割合

	令和6年度
職員総数	543人
うち女性職員数	236人
女性職員の割合	43.5%

※ 小数点第2位四捨五入

※ 各年度7月1日現在

（3）管理職に占める女性職員の割合

	令和6年度
常勤職員	20.6%

※ 小数点第2位四捨五入

※ 常勤職員のうち、本庁課室長相当職以上の職員に占める、女性職員の割合。

※ 各年度7月1日現在

（4）各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	令和6年度
指定職相当	33.3%
本省課室長相当職	17.9%
本省課長補佐相当職	28.3%
係長相当職（本省）	34.1%
新たに係長相当職（本省）に昇任	50.0%

※ 小数点第2位四捨五入

※ 各年度7月1日現在

（5）中途採用の男女別実績

	令和6年度採用者数※（ ）は女性で内数	令和6年度女性職員の割合
中途採用者	7人（3人）	42.9%

※ 小数点第2位四捨五入

※ 各年度4月1日付で採用された者の数

（6）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）

セクシュアル・ハラスメントをはじめとした各種ハラスメントや勤務条件に関する苦情等の相談をするための窓口及び相談員を設置し、職員からの各種相談等に対応するとともに、管理職員を対象としてハラスメント研修を実施し、ハラスメント・心理的安全性教育強化を図った。
また、業務説明会等に女性職員が参加し、女性の勤務条件や働きやすさについて説明している。

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

(7) 離職率の男女の差異

	男性職員	女性職員
離職者	11人 (3.6%)	5人 (3.4%)

※ 令和6年度中の辞職者数 ÷ 令和7年1月15日時点の在職者数 × 100

※ 「辞職」とは、職員がその意により退職することをいう。

(8) 男女別の育児休業取得率

		令和6年度
男性職員	新たに育児休業が可能となった職員数(※1)	11人
	育児休業取得者数	9人
	取得率(※2)	81.8%
女性職員	新たに育児休業が可能となった職員数(※1)	3人
	育児休業取得者数	3人
	取得率(※2)	100.0%

※1 男性は同年度中に子が生まれた職員、女性は同年度中に産後休暇が終了した職員。

※2 分母は、令和6年度中に新たに育児休業が可能となった職員数。
分子は、令和6年度中に新たに育児休業を取得した職員数
(令和5年度中に新たに育児休業が可能となった職員で、令和6年度中に育児休業を取得した職員を含む)。

(9) 男女別の育児休業取得期間の分布状況

取得期間	男性職員	女性職員
5日以上2週間未満	—	—
2週間以上1月未満	66.7%	—
1月以上半年未満	22.2%	66.7%
半年以上1年未満	11.1%	33.3%
1年以上	—	—

(10) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率

	令和6年度
子が生まれた職員数	9人
配偶者出産休暇使用者(使用率)	7人 (77.8%)
育児参加のための休暇使用者(使用率)	7人 (77.8%)
5日以上休暇取得者(使用率)	7人 (77.8%)

(11) 職員一人当たりの一月当たりの超過勤務時間

	令和6年度
本省内部部局	51.1時間
施設分	25.2時間

※ 常勤職員に支給した超過勤務手当にかかる年間総時間数を常勤職員総数で除した上で、月平均としたもの。

(12) 年次休暇取得日数(令和6年)

	令和6年
本省内部部局	10.4日 (51.8%)
施設分	11.3日 (56.5%)

※ 常勤職員一人当たりの平均年次休暇取得日数

※ 取得率は職員に付与された年次休暇の日数を20日として
「職員が取得した年次休暇の日数」÷「職員に付与された年次休暇の日数(繰越日数は除く)」×100で算出した率。

(13) 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6年度)

こども家庭庁における働き方改革の基本方針に基づき、原則平均週1回以上のテレワーク実施の目標化とともに、ガイドラインの周知を行う等、テレワークの一層の活用を推進している。
また、フレックスタイム制度について庁内に制度の周知を行い、積極的な活用を促している。