

消費者庁特定事業主行動計画の実施状況 及び消費者庁における女性の活躍状況の公表について

令和8年8月26日

消費者庁

消費者庁では、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。以下「女性活躍推進法」という。）及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）に基づき、特定事業主行動計画として「消費者庁女性活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」を策定・実施しています。今般、女性活躍推進法第19条第6項及び次世代法第19条第6項に基づき、同計画の実施状況を以下のとおりまとめたので、公表いたします。

あわせて、女性活躍推進法第21条に基づき、女性の職業選択に資するよう、消費者庁における女性の活躍状況を公表いたします。

1. 採用した職員に占める女性の割合

令和7年1月1日～令和7年12月31日の間に採用した職員に係る男女の割合は以下のとおり。

		男性割合	女性割合
常勤職員	国家公務員採用試験からの採用者	42.9%	57.1%
	任期付職員・官民交流採用職員	53.1%	46.9%
	小 計	50.8%	49.2%
非常勤職員	期間業務職員	19.3%	80.7%
	政策調査員等	29.0%	71.1%
	小 計	24.2%	75.8%
合 計		30.1%	69.9%

※四捨五入の関係で合計が100%にならない箇所がある。

国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合について、消費者庁の目標は毎年度50%程度としている。

なお、総合職試験からの採用者に占める女性の割合は50.0%（消費者庁目標：毎年度35%以上）。

（女性職員採用に向けた取組内容）

令和7年度：女性職員の比率の高い職場であることを活かし、女子学生霞が関インターンシップや業務説明会の機会において、女性職員を積極的に起用するなどして広報活動、採用活動を行った。

2. 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7年1月1日～令和7年12月31日の間の離職率は男性1.3%、女性0.8%である。

3. 職員（超過勤務手当が支給されない職員、非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除く。）一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて勤務した時間並びにその指揮命令の下に労働させる派遣労働者一人当たりの一月当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間

令和7年1月1日～令和7年12月31日における、職員1人当たりの平均超過勤務時間数（1月当たり平均）は26.8時間であった。

なお、消費者庁においては、派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第2号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）はいない。

4. 職員に占める女性の割合（令和7年7月1日時点）

消費者庁における令和7年7月1日現在の常勤職員に占める女性の割合は36.7%、非常勤職員に占める女性の割合は76.6%であり、職員全体に占める女性の割合は50.6%であった。

5. 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年度における取組状況）

ハラスメント等対策として、ハラスメントに関するeラーニング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。

6. 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7年度における取組状況）

テレワークやフレックスタイム制について、内部規則の整理及び周知を行った。

テレワーク制度については、当日の申請によるテレワークを認めることとし、テレワーク月間における積極的取組を周知した。

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集計し、各管理職へフィードバックしている。

7. 各役職段階にある職員に占める女性の割合（令和7年7月1日時点。管理的地位にある職員に占める女性の割合も含む。）

各役職段階	女性割合	管理的地位にある 職員の女性割合 18.6%
指定職相当	28.6%	
課室長相当職	16.7%	
課長補佐相当職	33.1%	
係長相当職	35.8%	

消費者庁の目標はそれぞれ、「指定職相当：14.3%（1名以上）」、「課室長相当職：15%」、「課長補佐相当職等：30%」、「係長相当職：35%」（いずれも令和7年度末までの目標。特定任期付職員を含む。）である。

なお、係長相当職で新たに昇任した職員のうち、女性職員の割合は 39.4%（消費者庁目標：令和 7 年度末 35%）である。

8. 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

消費者庁において、令和 7 年度における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）第 3 条の規定に基づく育児休業の男女別取得率及び男女別取得期間の分布状況は、以下のとおり。

・男女別の育児休業取得率

		男性	女性
常勤職員	任期付職員・官民交流採用職員	100.0%	該当者なし
	上記以外の職員	166.7%	100%
	小 計	125.0%	100%
非常勤職員	期間業務職員	該当者なし	100%
	政策調査員等	該当者なし	該当者なし
	小 計	該当者なし	100%
合 計		125.0%	100%

令和 7 年度に子が生まれた職員数（育児休業の対象職員に限る。）に対する、同年度中に最初の育児休業を取得した職員数の割合。

・男女別の育児休業取得期間の分布状況

取得期間	男性	女性
5 日以上 2 週間未満	10.0%	0.0%
2 週間以上 1 月以下	50.0%	0.0%
1 月超 3 月以下	30.0%	0.0%
3 月超 6 月以下	10.0%	0.0%
6 月超 9 月以下	0.0%	0.0%
9 月超 12 月以下	0.0%	66.7%
12 月超 24 月以下	0.0%	33.3%
24 月超	0.0%	0.0%

男性職員の育児休業取得率について、消費者庁の目標は令和 7 年度までに 85%（1 週間以上の取得率）、令和 12 年度までに 85%（2 週間以上の取得率）である。

9. 男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇取得率

令和7年度における人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）第22条第1項第9号及び第10号に規定される配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した割合は、以下のとおり。

		配偶者出産休暇	育児参加のための休暇
常勤職員	任期付職員・官民交流採用職員	100.0%	80.0%
	上記以外の職員	100.0%	66.7%
	合 計 (平均取得日数)	100.0% (2.0日)	75.0% (4.3日)

消費者庁の目標は、全ての男性職員が両休暇合計5日以上取得することであるところ、令和7年度の取得率は63%（配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の両休暇を使用した場合、育児参加のための休暇のみを使用した場合のいずれも含まれる。）となっている。

10. 職員に占める女性の割合及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者に占める女性の割合 (令和7年7月1日時点)

		男性割合	女性割合
常勤職員	任期付職員・官民交流採用職員	57.6%	42.4%
	上記以外の職員	64.6%	35.4%
	小 計	63.3%	36.7%
非常勤職員	期間業務職員	18.5%	81.5%
	政策調査員等	27.2%	72.8%
	小 計	23.4%	76.6%
合 計		49.4%	50.6%

※消費者庁においては、派遣労働者はいない。

11. 年次休暇取得率

令和7年1月1日～令和7年12月31日における年次休暇取得率等は以下のとおり。

年次休暇取得率	年次休暇取得日数 (職員の平均)	1年の年次休暇を40日と仮定した場合の、 左欄の年次休暇の取得率
99.5%	14.6日	36.6%

12. 中途採用の男女別の実績

令和7年1月1日～令和7年12月31日における中途採用者は男性5名、女性1名であった。

13. 職員の給与の男女の差異

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	86.1%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	82.5%
全職員	81.6%

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	117.2%
本省課室長相当職	91.7%
地方機関課長・本省課長補佐相当職	98.6%
係長相当職	93.8%

(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	123.2%
31～35年	97.1%
26～30年	82.6%
21～25年	91.6%
16～20年	102.1%
11～15年	94.5%
6～10年	92.8%
1～5年	97.3%

【説明欄】

非常勤職員は、常勤職員の所定勤務時間等を参考として、職員を数える単位として「日」や「時間」を用いて職員数を換算している（例：一か月（所定勤務日数20日）のうち10日勤務の場合、1/2月・人とカウント）。

- * 役職段階の考え方は7. に同じ。
* 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。