

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事項

令和6年6月28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。）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条の規定に基づき、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職員の割合

令和5年1月1日～令和5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 | 任期付職員・官民交流採用職員 | 78.3% | 21.7% |
| | 上記以外の職員（国家公務員採用試験からの採用者） | 25.0% | 75.0% |
| | 小計 | 60.0% | 40.0% |
| 非常勤職員 | 期間業務職員 | 10.2% | 89.8% |
| | 政策調査員等 | 31.0% | 69.0% |
| | 小計 | 22.1% | 77.9% |
| 合計 | | 27.6% | 72.4% |

※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）。

（取組内容）

令和5年度：女子学生霞が関インターンシップへの参加や業務説明会の実施回数の拡大及び地域の拡充を行い、女性職員の比率の高い職場であることをいかし、業務説明会において、女性職員を積極的に説明者として派遣。

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5年1月1日～令和5年12月31日間の離職率は男性1.4%、女性6.1%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5年1月1日～令和5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）28.8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. 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和5年7月1日時点。管理的地位にある職員に占める女性職員の割合も含む。）

| 各役職段階 | 女性割合 |
|---------|-------|
| 係長相当職 | 31.3% |
| 課長補佐相当職 | 35.5% |
| 課室長相当職 | 14.7% |
| 指定職相当 | 14.3% |

管理的地位にある
職員の女性割 14.6%

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

なお、係長相当職のうち、新たに昇任した職員は54.5%（消費者庁目標：令和7年度末35%）である。

5. 男女別の育児休業取得率

消費者庁において、令和5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は以下のとおり。

| | | 男性 | 女性 |
|-------|----------------|-------|-------|
| 常勤職員 | 任期付職員・官民交流採用職員 | 50.0% | 該当者なし |
| | 上記以外の職員 | 90.9% | 100% |
| | 小計 | 84.6% | 100% |
| 非常勤職員 | 期間業務職員 | 該当者なし | 該当者なし |
| | 政策調査員等 | 該当者なし | 該当者なし |
| | 小計 | 該当者なし | 該当者なし |
| 合 計 | | 84.6% | 100% |

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年までに85%（1週間以上の取得率）、令和12年までに85%（2週間以上の取得率）である。なお、男性の育児休業取得期間は、5日以上2週間未満が9%、2週間以上1月以下が45%、1月超3月以下が9%、3月超6月以下が27%、6月超9月以下が9%となっている。

6. 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5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号のいわゆ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% | 100% |
| | 上記以外の職員 | 100% | 63.6% |
| | 合計 (平均取得日数) | 100% (1.9日) | 69.2% (3.8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5年度の取得率は、62%（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。

7. 職員に占める女性職員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労働者の割合（令和5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 | 71.2% | 28.8% |
| | 上記以外の職員 | 66.2% | 33.8% |
| | 小計 | 66.9% | 33.1% |
| 非常勤職員 | 期間業務職員 | 9.0% | 91.0% |
| | 政策調査員等 | 30.4% | 66.9% |
| | 小計 | 21.1% | 78.9% |
| 合計 | | 51.1% | 48.9% |

※消費者庁では派遣労働者はいない。

8. 年次休暇取得率

令和5年1月1日～令和5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 |
|---------|---------------------|-------------------------------------|
| 99.0% | 14.6日 | 36.6% |

9. 中途採用の男女別の実績

令和5年1月1日～令和5年12月31日における中途採用者は男性4名、女性4名であった。

10. 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 | 82.6% |
| 任期の定めのない常勤職員以外の職員 | 78.4% |
| 全職員 | 76.5% |

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 | 140.6% |
| 本省課室長相当職 | 94.1% |
| 地方機関課長・本省課長補佐相当職 | 98.0% |
| 係長相当職 | 86.9% |

(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 | 127.9% |
| 31～35年 | 76.7% |
| 26～30年 | 88.7% |
| 21～25年 | 86.5% |
| 16～20年 | 95.3% |
| 11～15年 | 106.4% |
| 6～10年 | 92.6% |
| 1～5年 | 84.0% |

【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以下のとおり。
 * 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。