衆議院法制局特定事業主行動計画の実施状況
及び衆議院法制局における女性の活躍状況の公表
（令和７年度）

令和８年７月８日
衆 議 院 法 制 局

衆議院法制局では、「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）及び「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、「衆議院法制局特定事業主行動計画～ワーク・ライフ・バランス推進行動計画～」を令和3年に策定し、令和3年度～令和7年度の5箇年の計画として、これに基づく取組を実施してきました。

今般、次世代育成支援対策推進法第19条第6項及び女性活躍推進法第19条第6項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめまし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、衆議院法制局における女性の活躍状況を公表いたします。

Ⅰ　職業生活に関する機会の提供に関する実績

１．職員の男女の給与の額の差異（令和７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	70．7%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	68．9%
全　職　員	70．0%

※小数点第２位以下四捨五入

（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

＊「任期の定めのない常勤職員」の基本給については、国会職員の給与等に関する規程に定める給料表等に基づき決定されており、同一の給料表・級・号給であれば、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	60．3%
課 室 長 相 当 職	103．4%
課長補佐相当職	101．5%
係 長 相 当 職	101．5%

※小数点第２位以下四捨五入

＊この項目における各役職段階の定義は以下のとおり。
「指 定 職 相 当」…特別給料表適用職員及び指定職給料表適用職員
「課 室 長 相 当 職」…行政職給料表（一）7級から10級の職員
「課長補佐相当職」…行政職給料表（一）5級及び6級の職員
「係 長 相 当 職」…行政職給料表（一）3級及び4級の職員

＊「課 室 長 相 当 職」は、国の行政機関の「本省課室長相当職」に相当。

＊「課長補佐相当職」は、国の行政機関の「地方機関課長・本省課長補佐相当職」に相当。

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	44．5%
31～35年	45．4%
26～30年	93．8%
21～25年	—
16～20年	66．5%
11～15年	77．6%
6～10年	86．2%
1～ 5年	107．3%

※小数点第２位以下四捨五入

＊男性又は女性の比較対象職員がいない場合は、男女の給与の差異欄に「—」と記載。

＊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。

【説明欄】

○任期の定めのない常勤職員に係る男女の給与の差異について

・前年度と比較すると、差異は縮小している。（69.4%→70.7%）

・指定職相当で男女の給与の差異が大きいのは、年度途中に行われた指定職への昇任時期の影響によるもの。

・勤続年数31年～35年及び36年以上で男女の給与の差異が大きいのは、男性職員が全員指定職相当であるのに対し、女性職員が指定職相当以外の職であることによるもの。

２．管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和８年４月１日時点）

区　分	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度
管理的地位にある職員	２０．７％	１６．１％	１３．８％	６．７％	８．８％	９．７％

※小数点第２位以下四捨五入

＊上記は各年度4月1日時点の数値。

＊「管理的地位にある職員」とは、特別給料表適用職員及び指定職給料表適用職員並びに行政職給料表（一）7級から10級の職員をいう。

＊再任用職員、育児休業中の職員及び休職中の職員は含まない。

３．各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和８年４月１日時点）

区　分	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度
指定職相当	２０．０％	３０．０％	２２．２％	０．０％	０．０％	９．１％
課室長相当職	２１．１％	９．５％	１０．０％	１０．０％	１３．０％	１０．０％
課長補佐相当職	３０．０％	３１．６％	３６．４％	３４．８％	２５．０％	４７．８％
係長相当職	４１．２％	５４．５％	６６．７％	６３．２％	７０．６％	５３．８％

※小数点第２位以下四捨五入

＊上記は各年度4月1日時点の数値。

＊この項目における各役職段階の定義は以下のとおり。
「指定職相当」…特別給料表適用職員及び指定職給料表適用職員
「課室長相当職」…行政職給料表（一）7級から10級の職員
「課長補佐相当職」…行政職給料表（一）5級及び6級の職員
「係長相当職」…行政職給料表（一）3級及び4級の職員

＊「課室長相当職」は、国の行政機関の「本省課室長相当職」に相当。

＊「課長補佐相当職」は、国の行政機関の「地方機関課長・本省課長補佐相当職」に相当。

＊再任用職員、育児休業中の職員及び休職中の職員は含まない。

４．採用した職員に占める女性職員の割合（令和８年４月１日時点）

区　分	行動計画における目標（計画期間平均）	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R3～R8年度
総合職試験	―	―	０．０％（０人/１人）	０．０％（０人/１人）	５０．０％（１人/２人）	０．０％（０人/２人）	５０．０％（１人/２人）	２５．０％（２人/８人）
一般職試験	―	―	０．０％（０人/１人）	―	―	―	０．０％（０人/１人）	０．０％（０人/２人）
中途採用	―	０．０％（０人/１人）	―	１００．０％（１人/１人）	１００．０％（１人/１人）	―	―	６６．７％（２人/３人）
合計	３５％以上	０．０％（０人/１人）	０．０％（０人/２人）	５０．０％（１人/２人）	６６．７％（２人/３人）	０．０％（０人/２人）	３３．３％（１人/３人）	３０．８％（４人/１３人）

※小数点第２位以下四捨五入

＊取得対象者がいない場合は、該当区分欄に「―」と記載。

＊R8年度は、令和8年4月1日付の採用者の数値。

＊「総合職試験」とは、衆議院法制局職員採用総合職試験、国家公務員採用総合職試験（院卒者試験及び大卒程度試験）及び司法試験合格者に係る係員級選考採用をいう。

＊「一般職試験」とは、国家公務員採用一般職試験（大卒程度試験及び高卒者試験）をいう。

＊「中途採用」とは、民間企業での実務経験等を有する者を採用することを目的とした経験者採用試験等や、専門的な能力・経験を活かせる職への選考による採用等、妊娠、出産、育児若しくは介護等を理由として退職した職員であった者の採用等の新規学卒者等採用者以外からの採用等をいい、任期の定めのある職員、非常勤職員、定年退職者の再任用及び退職出向者の再度の任用を除く。

〔取組内容〕

・採用パンフレットやウェブサイトの採用関係のページに女性職員の活躍の状況を掲載。

・大学等で実施する職員採用のための業務説明会に女性職員を積極的に派遣。自らの体験を交えた説明や質疑応答を実施。

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

（１）セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

・セクハラ等のハラスメントについて、職員が安心して相談やカウンセリングを受けられるよう、外部機関の電話相談窓口を設置。

・ハラスメント研修について、人事院主催の幹部・管理職員ハラスメント防止研修を受講。

・ハラスメント対策担当者・相談員側の研修として、人事院主催のハラスメント防止対策担当者実務研修及びハラスメント相談員セミナーを受講。

（２）女性職員の登用を促進するための研修の概要

・性別を問わず、要件に該当する者は、人事院主催の行政研修を受講。

・要件に該当する女性職員は、人事院主催の行政研修のうち、女性管理職養成コースを受講。

Ⅱ　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実績

１. 離職率の男女の差異（令和７年度）

区　分	離職率	離職者の年代別割合							
		20～24 歳	25～29 歳	30～34 歳	35～39 歳	40～44 歳	45～49 歳	50～54 歳	55～59 歳
男　性	１．８％	０．０％	０．０％	１００．０％	０．０％	０．０％	０．０％	０．０％	０．０％
女　性	０．０％	―	―	―	―	―	―	―	―

※小数点第２位以下四捨五入

＊離職者がいない場合は、離職者の年代別割合欄に「―」と記載。

＊「離職率」とは、前年度４月１日に在籍した任期の定めのない常勤職員の数に対する同年度に退職した任期の定めのない常勤職員の数の割合をいう。「退職」は、自己都合による退職に限り、定年退職や出向退職を含まない。

２. 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

（１）男女別の育児休業取得率

①常勤職員

区　分	行動計画における目標（計画期間平均）	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R3～R7年度
男　性	75%	―	１００．０％（３人/３人）	１００．０％（１人/１人）	１００．０％（１人/１人）	６６．７％（２人/３人）	８７．５％（７人/８人）
女　性	―	１００．０％（１人/１人）	―	―	１００．０％（１人/１人）	―	１００．０％（２人/２人）

※小数点第２位以下四捨五入

②非常勤職員

区　分	行動計画における目標（計画期間平均）	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R3～R7年度
男　性	75%	―	―	―	―	―	―
女　性	―	―	―	―	―	―	―

※小数点第２位以下四捨五入

＊取得対象者がいない場合は、該当区分欄に「―」と記載。

＊「育児休業取得率」とは、育児休業の対象職員であって各年度に子が生まれた職員（A）に対する同年度中に最初の育児休業を取得した職員（B）の割合（B/A）をいう。Bには前年度以前に子が生まれたが当該年度には育児休業を取得せずに、調査対象年度になって初めて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。

【説明欄】

○男女別の育児休業取得率について

・令和7年度に子が生まれた男性職員のうち、同年度に育児休業を取得しなかった職員は、令和8年度に育児休業を取得しており、令和3年度以降、育児休業の取得対象である職員は、男女いずれも全員が育児休業を取得している状況である。

（２）男女別の育児休業の取得期間の分布状況（令和７年度）

区　分	常勤職員		非常勤職員	
	男性	女性	男性	女性
１週間未満	０．０％	—	—	—
１週間以上２週間未満	０．０％	—	—	—
２週間以上１月以下	０．０％	—	—	—
１月超　３月以下	０．０％	—	—	—
３月超　６月以下	５０．０％	—	—	—
６月超　９月以下	０．０％	—	—	—
９月超１２月以下	０．０％	—	—	—
１２月超２４月以下	５０．０％	—	—	—
２４月超	０．０％	—	—	—

※小数点第２位以下四捨五入

＊取得対象者がいない場合は、該当区分欄に「—」と記載。

＊「育児休業の取得期間」とは、その年度中に最初の育児休業を取得した職員が承認された育児休業の期間をいう。承認された育児休業の期間が取得開始の翌年度以降にわたる場合は、その期間も含む。

３．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合計取得日数の分布状況

区　分	行動計画における目標（毎年度）	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R3～R7年度
配偶者出産休暇取得率	100%	—	１００．０％（３人/３人）	１００．０％（１人/１人）	１００．０％（１人/１人）	１００．０％（３人/３人）	１００．０％（８人/８人）
育児参加のための休暇の取得率	100%	—	６６．７％（２人/３人）	０．０％（０人/１人）	２００．０％（２人/１人）	１００．０％（３人/３人）	８７．５％（７人/８人）
合わせて5日以上の休暇を取得した職員の割合	—	—	６６．７％	０．０％	１００．０％	１００．０％	８７．５％
平均合計取得日数	５日以上	—	５．３日	１．６日	６．５日	７．０日	５．１日

※小数点第２位以下四捨五入

＊取得対象者がいない場合は、該当区分欄に「—」と記載。

＊「取得率」とは、各年度に子が生まれた男性職員（A）に対する同年度中に配偶者出産休暇・育児参加のための休暇を取得した職員（B）の割合（B/A）をいう。Bには前年度以前に子が生まれたが当該年度には休暇を取得せずに、調査対象年度に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。

【説明欄】

○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について

・令和5年度以降、子が生まれた男性職員は、全員が配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の両方を取得している。

○男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の合計取得日数について

・子が生まれた男性職員は、配偶者出産休暇を2日、育児参加のための休暇を5日、合計7日の休暇を取得することが可能であるが、令和7年度に子が生まれた男性職員は、全員が配偶者出産休暇2日、育児参加のための休暇5日、合計7日の休暇を取得している。

４.職員の勤務時間の状況（令和７年度）

（１）職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間

区　分	R7年度
管　理　職	２７．９時間／月
管理職以外	１９．７時間／月

※小数点第２位以下四捨五入

＊上記は、令和7年4月1日から令和8年3月31日までの対象職員の超過勤務の総時間数を、令和8年4月1日時点の対象職員数で除して、更に12で除して算出した数値。

＊「対象職員」とは、職員のうち、令和7年4月1日から令和8年3月31日までの期間において、休業・休職・転入・転出等により超過勤務手当の支給対象外だった期間を有する職員、給料の7割措置の対象職員、暫定再任用職員等を除いたものをいう。

＊「管理職」とは、非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除いた職員のうち、指定職給料表の適用職員及び給料の特別調整額を支給される職員をいう。

＊「管理職以外」とは、非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除いた職員のうち、管理職以外の職員をいう。

（２）職員に占める超過勤務の上限を超えた職員の割合

区　分	R7年度
管　理　職	２３．８％
管理職以外	３．４％

※小数点第２位以下四捨五入

＊上記は、令和7年4月1日から令和8年3月31日までの間に超過勤務の上限を超えた対象職員数を、令和8年4月1日時点の対象職員数で除して算出した数値。

＊「対象職員」とは、職員のうち、令和7年4月1日から令和8年3月31日までの期間において、休業・休職・転入・転出等により超過勤務手当の支給対象外だった期間を有する職員、給料の7割措置の対象職員、暫定再任用職員等を除いたものをいう。

＊「管理職」とは、非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除いた職員のうち、指定職給料表の適用職員及び給料の特別調整額を支給される職員をいう。

＊「管理職以外」とは、非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除いた職員のうち、管理職以外の職員をいう。

〔取組内容〕

・繁忙期の超過勤務を縮減し、職員の健康を維持するため、令和8年度から繁忙課を支援するための新たな課を設置することとした。

５．職員の年次休暇の取得日数の状況

区　分	行動計画における目標（毎年）	R3年	R4年	R5年	R6年	R7年
平均取得日数	１６日以上	１３．８日	１３．４日	１５．０日	１３．３日	１４．２日
取得日数が5日未満の職員割合	０％	５．９％（４人）	１２．３％（８人）	９．２％（６人）	１６．２％（１１人）	９．７％（６人）

※小数点第２位以下四捨五入

＊上記は各年1月1日から12月31日までの1年間の数値。

＊年次休暇の付与日数が 20 日以上の場合に限る。

＊各年1月1日から12月31日までの期間において、休業・休職・転入・転出等により年次休暇の取得の対象外だった期間を有する職員を除く。

〔取組内容〕

・幹部会議において、国会閉会中を中心に年次休暇の積極的な取得を勧奨し、その内容を全職員に共有。

６．職員の職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備に関する制度の概要

（１）両立支援制度の利用促進等

・子の出生が予定されている職員、育児休業から復帰する予定の職員、子が3歳になる前の職員、親族の介護が必要となった職員について、管理職員が面談の上で利用可能な両立支援制度を説明し、制度利用を促しつつ、制度利用の意思を確認。

・人事意向調査の際に、職員の健康状態、家族の状況等に関し、働き方に関する配慮の要否を確認し、本人の意向を踏まえつつ、必要な対応を実施。

（２）在宅勤務（テレワーク）・早出遅出勤務・フレックスタイム制の推進

・新型コロナウイルス感染症を契機に、令和2年から全職員を対象に、在宅勤務制度を導入。その後も感染症対応に理由を限定しない内規の改正を行い、希望する職員の在宅勤務を継続的に実施。

・新型コロナウイルス感染症を契機に、令和2年から全職員を対象に、勤務開始時刻を柔軟に設定できる仕組みを導入。その後も勤務開始時刻の選択肢を増やす内規の改正を行い、早出遅出勤務の柔軟な運用を拡大。

・令和5年及び令和7年の内規改正により、フレックスタイム制のコアタイムを短縮するとともに、週1日は勤務時間を割り振らないことを可能とし、全ての職員がより柔軟にフレックスタイム制を利用できるようにした。

７．その他の取組の概要（その他の次世代育成支援に関する事項）

（１）子どもの職場見学

・親子のコミュニケーションや絆を深められるよう、職員の子どもを対象に、子どもの職場見学を令和5年度から毎年度実施。

（２）高校生、大学生等への業務説明及び国会見学

・高校生、大学生等が衆議院法制局への訪問を通じて、立法過程や議員立法、衆議院法制局の役割や業務内容についての理解を深めることができるよう、高校生、大学生等の訪問の要請を受けて、業務内容の説明や国会見学を実施。