

# 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～の実施状況及び女性の職業選択に資する情報の公表 (令和6年度)

令和7年6月30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～」を策定・実施しています。

今般、次世代育成支援対策推進法第19条第5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職業選択に資する情報を公表いたします。

## I 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(採用区分別)

【計画期間(令和3年4月から令和8年3月まで)における目標】

採用者に占める女性の割合 35%以上 (計画期間における平均)

(女性採用者数/採用者数)

	総合職	一般職	計
令和6年度	66.6% (2人/3人)	—	66.6% (2人/3人)
令和5年度	0.0% (0人/1人)	—	0.0% (0人/1人)
令和4年度	0.0% (0人/1人)	0.0% (0人/1人)	0.0% (0人/2人)

※小数点第2位切捨て

### 2. 管理職に占める女性職員の割合

	管理職に占める女性職員の割合
令和7年4月現在	8.8%
令和6年4月現在	6.7%
令和5年4月現在	13.8%

※小数点第2位四捨五入

管理職・・・特別給料表、指定職給料表の適用職員及び行政職給料表(一)7級以上の職員

### 3. 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	指定職相当	課室長相当職	課長補佐相当職	係長相当職
令和7年4月現在	0.0%	13.0%	30.0%	73.7%
令和6年4月現在	0.0%	10.0%	36.0%	66.7%
令和5年4月現在	22.2%	10.0%	36.0%	66.7%

※小数点第2位四捨五入

- \* 役職段階の考え方は、以下のとおりである。  
 指定職相当・・・特別給料表、指定職給料表の適用職員  
 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」に相当する。
- \* 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」に相当する。

#### <女性の活躍推進に向けた取組内容>

- 職員採用パンフレットへの女性職員の活躍状況の掲載
- 大学等で実施する職員採用のための業務説明会への女性職員の積極的な派遣及び当該女性職員による体験を交えた説明・質疑応答
- 女性職員の登用を促進するための女性職員キャリアアップ研修への派遣

#### <働き方改革に向けた取組内容>

- 苦情相談体制等及びハラスメント相談箱の周知
- 定時退庁日の設定・実施の呼掛け
- ワークライフバランスを目指した時差出勤及び在宅勤務制度並びにフレックスタイム制の活用

## 令和6年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名：衆議院法制局

### 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	69.4%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	104.6%
全職員	83.3%

### 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、国会職員法に基づき定められている、国会職員の給与等に関する規程により決定されており、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	—
課室長相当職	100.5%
課長補佐相当職	90.2%
係長相当職	102.1%

\*この項目における各役職段階の定義は以下のとおりである。

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」に相当する。

\*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」に相当する。

\*男女の給与の差異が「-」となっている欄は、男性又は女性の比較対象職員がいないため、割合の算出ができないことによるもの。

#### (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	36.5%
31～35年	46.1%
26～30年	72.2%
21～25年	109.0%
16～20年	105.6%
11～15年	59.4%
6～10年	78.8%
1～5年	110.9%

\*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。

## 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

### 1. 離職率の男女の差異

	男性	女性
令和6年度	0.0%	0.0%
令和5年度	1.9%	0.0%
令和4年度	2.0%	0.0%

※小数点第2位四捨五入

(令和7年4月1日 ※過去1年間における離職率)

※任期の定めのない職員に限る

※自己都合による退職に限る(定年退職を含まない)

### 2. 男女別の育児休業取得率

#### <男女別・採用区分別の育児休業取得率>

	総合職		一般職	
	男性	女性	男性	女性
令和6年度	100% (1人/1人)	100% (1人/1人)	該当者なし	該当者なし
令和5年度	100% (1人/1人)	該当者なし	該当者なし	該当者なし
令和4年度	100% (3人/3人)	該当者なし	該当者なし	該当者なし

※小数点第2位切捨て

【計画期間(令和3年4月から令和8年3月まで)における目標】

男性職員の育児休業取得率 75% (計画期間における平均)

#### <男性職員の育児休業取得率>

	取得率
令和6年度	100% (1人/1人)
令和5年度	100% (1人/1人)
令和4年度	100% (3人/3人)

※小数点第2位切捨て

<男女別の育児休業取得期間の分布状況(令和6年度)>

取得期間	男性	女性
30日未満	—	—
30日以上180日未満	—	—
180日以上365日未満	1人	—
365日以上	—	1人

3. 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率並びに合計平均取得日数

【計画期間(令和3年4月から令和8年3月まで)における目標(毎年度)】

男性職員の配偶者出産休暇(2日)及び育児参加休暇(5日)取得率100%、  
合計平均取得日数(対象者平均) 5日以上

	配偶者出産休暇		育児参加休暇		合計平均取得日数 (対象者平均)
	取得率 (取得者/対象者)	平均取得日数 (対象者平均)	取得率※ (取得者/対象者)	平均取得日数 (対象者平均)	
令和6年度	100% (1人/1人)	2日	200% (2人/1人)	4.4日	6.4日
令和5年度	100% (1人/1人)	1.6日	0% (0人/1人)	0日	1.6日
令和4年度	100% (3人/3人)	2.0日	66.6% (2人/3人)	3.3日	5.3日

小数点第2位切捨て

※子が生まれた年度には育児参加休暇を取得せずに、当該年度より後の調査対象年度になって同休暇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。

4. 年次休暇等の取得状況

【目標(毎年)】

年次休暇の年間平均取得日数 16日以上

<年間平均取得日数(1月~12月)>

	平均取得日数
令和6年	13.5日
令和5年	14.8日
令和4年	13.1日

※小数点第2位切捨て

### ＜育児・介護と両立して活躍できるための改革に向けた取組＞

- 男性職員の育児休業等の取得促進のための先輩パパとの情報共有の推進
- 仕事と介護の両立等に関する外部研修への参加呼掛け
- 様々な両立支援制度周知のため『育児・介護のための両立支援ハンドブック』の活用
- 出生サポート休暇の活用（不妊治療のための特別休暇）

### ＜その他の取組＞

- 業務説明や国会見学を通じた小中高生及び大学生の法制局への理解促進
- 職員の子どもを対象とした『子どもの職場見学』への参加呼掛け