

# ワーク・ライフ・バランス推進行動計画～衆議院事務局特定事業主行動計画～の実施状況 及び衆議院事務局における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16日

衆議院事務局では、「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、「ワーク・ライフ・バランス推進行動計画～衆議院事務局特定事業主行動計画～」(以下「行動計画」という。)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、衆議院事務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。

なお、行動計画策定に当たり参照した令和元年度の実績値とともに、参考として令和2年度の実績値も併記しております。

## I 職業生活に関する機会の提供に関する実績

### 1 採用した職員(試験採用された者)に占める女性職員の割合

【目標(毎年度)】  
採用者に占める女性の割合 35%以上

【達成状況】採用した職員(試験採用された者)に占める女性職員の割合

＜採用職種別＞ (女性採用者数/採用者数)

	採用した職員 (試験採用された者)	採用職種別内訳		
		総合職	一般職	議警職
令和元年度	36.1% (13人/36人)	50.0% (1人/2人)	44.4% (12人/27人)	0% (0人/7人)
令和2年度	42.1% (16人/38人)	50.0% (1人/2人)	48.2% (14人/29人)	14.2% (1人/7人)
令和3年度	36.1% (13人/36人)	100.0% (2人/2人)	37.0% (10人/27人)	14.2% (1人/7人)
令和4年度	43.3% (13人/30人)	0% (0人/2人)	54.5% (12人/22人)	16.6% (1人/6人)
令和5年度	53.3% (16人/30人)	100.0% (2人/2人)	56.5% (13人/23人)	20.0% (1人/5人)
令和6年度	41.9% (13人/31人)	100.0% (1人/1人)	45.8% (11人/24人)	16.6% (1人/6人)

## 2 各役職段階<sup>※1</sup>にある職員に占める女性職員の割合

役職段階	指定職相当	課室長相当職 <sup>※2</sup>	課長補佐相当職 <sup>※3</sup>	係長相当職
令和4年度 (令和5年1月現在)	8.7%	24.0%	56.2%	30.9%
令和5年度 (令和6年1月現在)	15.2%	24.7%	55.0%	31.2%
令和6年度 (令和7年1月現在)	10.4%	24.8%	54.3%	32.6%

※1 この項目における各役職段階の定義は以下のとおりとする。

指定職相当 : 特別給料表適用職員（議長又は副議長の秘書参事を除く。）及び指定職給料表適用職員  
 課室長相当職 : 特別給料表（議長又は副議長の秘書参事）5号給以上の職員  
                   行政職給料表（一）7級から10級の職員  
 課長補佐相当職 : 特別給料表（議長又は副議長の秘書参事）3号給及び4号給の職員  
                   行政職給料表（一）・速記職給料表・議院警察職給料表各5級及び6級の職員  
 係長相当職 : 特別給料表（議長又は副議長の秘書参事）1号給及び2号給の職員  
                   行政職給料表（一）・速記職給料表・議院警察職給料表各3級及び4級の職員  
                   行政職給料表（二）4級及び5級の職員

※2 国の行政機関の「本省課室長相当職」に相当する。

※3 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。

※4 令和元年度～令和3年度の割合については、各役職段階の定義が異なっているため、参考数値として以下に掲載する。

役職段階	管理職	指定職相当		課長補佐相当職	係長相当職
		指定職相当	課室長相当職		
令和元年度 (令和2年1月現在)	15.9%	20.0%	13.6%	44.8%	32.6%
令和2年度 (令和3年1月現在)	14.8%	13.3%	15.7%	45.8%	32.5%
令和3年度 (令和4年1月現在)	16.1%	9.3%	19.1%	47.3%	31.4%

なお、この項目における各役職段階の定義は以下のとおりとする。

指定職相当 : 特別給料表適用職員、指定職給料表適用職員  
 課室長相当職 : 行政職給料表（一）適用職員でありかつ管理職である職員  
 課長補佐相当職 : 行政職給料表（一）、速記職給料表及び議院警察職給料表の5級以上の職員でありかつ管理職でない職員  
 係長相当職 : 行政職給料表（一）、速記職給料表及び議院警察職給料表の3級及び4級の職員

## 3 主な取組内容

- 事務総長から全職員へのワーク・ライフ・バランスについてのメッセージを、院内 LAN に掲載
- リフレット『ワーク・ライフ・バランス ニュース』を不定期で作成、院内 LAN に掲載
- 『衆議院事務局ハラスメント防止ハンドブック』及び苦情相談体制等の周知並びにハラスメント防止研修等の実施
- ハラスメント防止対策リンク集を、院内 LAN に掲載
- 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等
- 衆議院 HP における「衆議院事務局採用情報」及び本公表間の相互閲覧利便性の確保
- 女性職員のキャリアアップに関する研修の実施

## 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 男女別の離職率

令和6年度中の離職率は、男性0.60%、女性1.23%であった（定年退職、死亡退職、分限等は対象外。）。

## 2 育児休業取得率

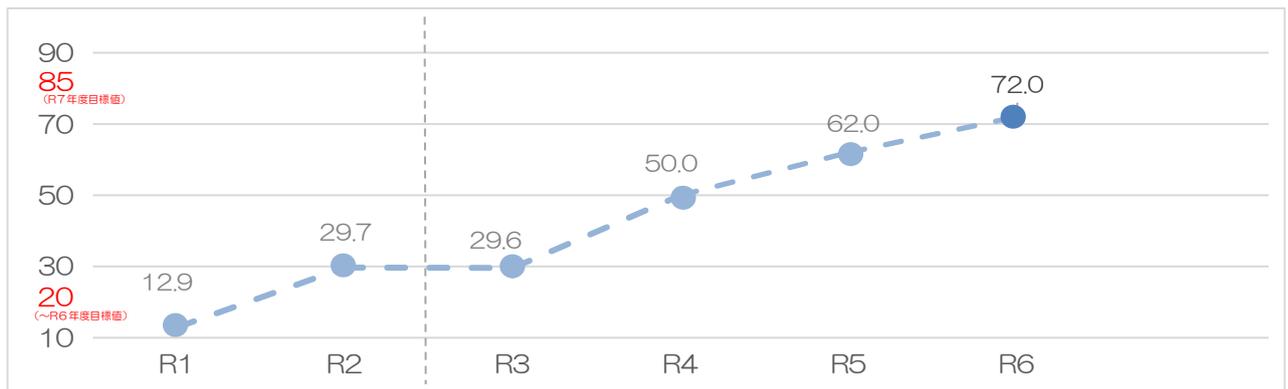
### 【目標（令和7年度）】

男性職員の育児休業（1週間以上）取得率<sup>※1</sup> 85%

### 【達成状況】男性職員の育児休業取得率

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取得率	12.9% (4人/31人)	29.7% (11人/37人)	29.6% (8人/27人)	50.0% (16人/32人)	62.0% (18人/29人)	72.0% (18人/25人)

### ＜男性職員の育児休業取得率＞



### ＜男女別・採用職種別の育児休業取得率＞

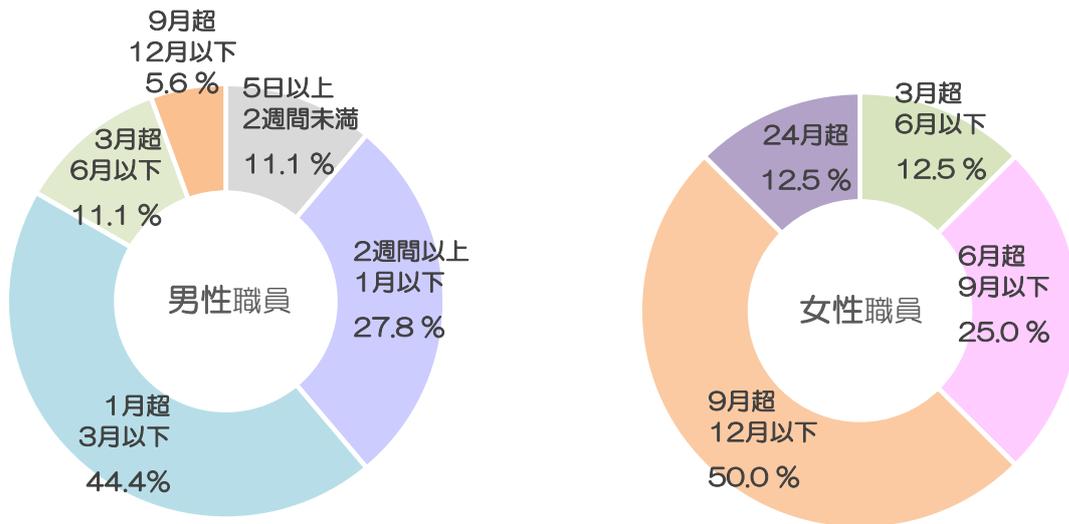
	育児休業取得率		採用職種別内訳							
			総合職		一般職 <sup>※2</sup>		議警職		非常勤職員 <sup>※3</sup>	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
令和元年度	12.9% (4人/31人)	100% (19人/19人)	0% (0人/2人)	該当者なし	18.7% (3人/16人)	100% (16人/16人)	7.6% (1人/13人)	100% (3人/3人)		
令和2年度	29.7% (11人/37人)	100% (10人/10人)	100% (2人/2人)	100% (1人/1人)	26.9% (7人/26人)	100% (7人/7人)	22.2% (2人/9人)	100% (2人/2人)		
令和3年度	29.6% (8人/27人)	100% (13人/13人)	100% (1人/1人)	100% (1人/1人)	46.6% (7人/15人)	100% (10人/10人)	0% (0人/11人)	100% (2人/2人)		
令和4年度	50.0% (16人/32人)	100% (13人/13人)	66.6% (2人/3人)	該当者なし	70.5% (12人/17人)	100% (10人/10人)	16.6% (2人/12人)	100% (3人/3人)	該当者なし	該当者なし
令和5年度	62.0% (18人/29人)	90.9% (10人/11人)	該当者なし	該当者なし	72.2% (13人/18人)	88.8% (8人/9人)	45.4% (5人/11人)	100% (2人/2人)	該当者なし	該当者なし
令和6年度	72.0% (18人/25人)	100% (8人/8人)	66.6% (2人/3人)	100% (1人/1人)	50.0% (7人/14人)	100% (6人/6人)	112.5% (9人/8人)	100% (1人/1人)	該当者なし	該当者なし

※1 「取得率」は、調査対象年度中に子が生まれた職員（育児休業の対象職員に限る）の数（a）に対する同年度中に最初の育児休業をした職員数（b）の割合（b/a）。（b）には、前年度以前に子が生まれたものの、当該年度には取得せず、調査対象年度になって最初の育児休業を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。

※2 速記職含む。

※3 令和4年度より公表の対象とした。

< 育児休業取得期間分布状況（令和6年度） >



3 男性職員による配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況

【目標（毎年度）】

男性職員による配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）の取得率100%、  
合計平均取得日数（対象者平均）5日以上

【達成状況】

	配偶者出産休暇		育児参加のための休暇		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 (取得者平均)	取得率 (取得者/対象者)	平均取得日数 (取得者平均)	
令和元年度	93.5% (29人/31人)	1.9日	93.5% (29人/31人)	4.2日	5.7日
令和2年度	100% (37人/37人)	1.7日	94.5% (35人/37人)	4.2日	5.7日
令和3年度	96.2% (26人/27人)	1.8日	85.1% (23人/27人)	4.6日	5.7日
令和4年度	100% (32人/32人)	1.8日	93.7% (30人/32人)	4.7日	6.2日
令和5年度	93.1% (27人/29人)	1.8日	82.7% (24人/29人)	4.1日	5.1日
令和6年度	96.0% (24人/25人)	1.9日	80.0% (20人/25人)	3.7日	4.8日

#### 4 年次休暇の取得状況

【目標（毎年）】

年次休暇の年間平均取得日数16日以上及び年間取得日数5日未満の割合0%

【達成状況】年間平均取得日数及び年間取得日数5日未満の割合（1月～12月）

	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
平均取得日数	13.9日	14.7日	15.9日	14.0日	16.8日	17.0日
5日未満の割合	6.6%	7.1%	5.2%	5.0%	1.6%	1.6%

#### 5 主な取組内容

- 事務総長から全職員へのワーク・ライフ・バランスについてのメッセージを、院内LANに掲載
- リフレット『ワーク・ライフ・バランス ニュース』を不定期で作成、院内LANに掲載
- 定時退庁日の柔軟な設定・実施の呼び掛け
- テレワーク制度の試行
- 仕事と育児・介護の両立に悩む職員が、様々な経験を積んだ先輩職員に気軽に相談できるようなお悩み相談窓口の設置及び周知
- 『育児・介護のための両立支援ハンドブック』による両立支援制度の周知
- 所属長による育児と仕事の両立支援制度の個別周知・意向確認の実施による育児休業等の取得促進
- 親と子が親の仕事について話し合うきっかけとなるよう、職員の子どもの対象とした「子どもの職場見学」の実施

## 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：衆議院事務局

### 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	90.2%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	95.9%
全職員	91.0%

### 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	100.8%
課室長相当職	96.7%
課長補佐相当職	95.5%
係長相当職	86.9%

※ この項目における各役職段階の定義は以下のとおりとする。

指定職相当：特別給料表適用職員（議長又は副議長の秘書参事を除く。）及び指定職給料表適用職員

課室長相当職：特別給料表（議長又は副議長の秘書参事）5号給以上の職員

行政職給料表（一）7級から10級の職員

課長補佐相当職：特別給料表（議長又は副議長の秘書参事）3号給及び4号給の職員

行政職給料表（一）・速記職給料表・議院警察職給料表各5級及び6級の職員

係長相当職：特別給料表（議長又は副議長の秘書参事）1号給及び2号給の職員

行政職給料表（一）・速記職給料表・議院警察職給料表各3級及び4級の職員

行政職給料表（二）4級及び5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。

#### (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	81.3%
31～35年	92.4%
26～30年	91.5%
21～25年	88.8%
16～20年	90.4%
11～15年	87.7%
6～10年	89.2%
1～5年	90.4%

※ 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。

#### 【説明欄】

○ 「任期の定めのない常勤職員以外の職員」のうち、1月のうち勤務日が1、2日など、当該月のごく一部の勤務しかしていない職員については算出の対象から除外している。

○ 給与の男女の差異が生じている要因として、以下が考えられる。

- ・ 育児時間の取得者に占める女性職員の割合が男性職員よりも高い（育児時間を取得している職員の給与は、その時間に応じて減額される）。
- ・ 扶養手当及び住居手当の受給者に占める男性職員の割合が女性職員の割合よりも高い。