

会計検査院における女性職員の活躍と全ての職員のワークライフバランス推進のための取組
計画の実施状況及び女性の活躍状況の公表
(令和 8 年 7 月)

会計検査院では、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。）、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。）等に基づき、「会計検査院における女性職員の活躍と全ての職員のワークライフバランス推進のための取組計画」（平成 26 年 12 月 24 日会計検査院長決定。以下「取組計画」という。）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 項の規定に基づき、取組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、会計検査院における女性の活躍状況を公表いたします。

〈職業生活における機会の提供に関する実績〉

I 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	78.4	%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	92.6	%
全職員	80.8	%

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	84.9	%
本省課室長相当職	94.2	%
地方機関課長・本省課長補佐相当職	93.0	%
係長相当職	95.2	%

(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	80.3	%
31～35 年	82.4	%
26～30 年	80.4	%
21～25 年	84.3	%
16～20 年	84.5	%
11～15 年	85.9	%
6～10 年	92.5	%
1～5 年	97.3	%

(説明)

- ・ 任期の定めのない常勤職員において男女の給与に差異が出ている主な要因として、扶養手当を男性職員が受給する場合が多いこと、年間の超過勤務時間数が男性職員の方が多いこと、近年の新規採用において女性の採用数を増加させていることから勤続年数が短く相対的に賃金水準が低い職員が女性職員全体に占める割合が大きいことが考えられる。
- ・ 任期の定めのない常勤職員以外の職員において男女の給与に差異が出ている主な要因として、同職員には相対的に賃金水準が低い期間業務職員が含まれており、女性職員全体のうち期間業務職員が占める割合が大きい（男性 8.0%に対し女性 67.6%）ことが考えられる。

Ⅱ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（各年度 7 月 1 日時点）

区分	取組計画における目標 (令和 7 年度)	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度	伸び率 (令和 7 年—6 年度)
管理的地位にある職員(注)	7.0%以上	7.8%	10.3%	11.6%	+1.3% ^{※1}

(注) 本省課室長相当職以上の職員

(説明)

- ・ 採用者に占める女性の割合の増加等に伴い、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は目標を達成している。
- ・ 男女別管理職登用比率（男女それぞれの職員数に対する管理職員数の比率）は下記のとおりとなっている。
 (令和 5 年度) 男性：23.5% 女性：4.3%
 (令和 6 年度) 男性：23.1% 女性：5.6%
 (令和 7 年度) 男性：23.5% 女性：6.3%

Ⅲ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（各年度7月1日時点）

区分	取組計画における目標 (令和7年度末)	令和5年度	令和6年度	令和7年度	伸び率 (令和7年—6年度)
指定職相当	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0% ^{※1}
本省課室長相当職	—	8.8%	11.6%	13.1%	+1.5% ^{※1}
地方機関課長・ 本省課長補佐相当職	17.0%以上	19.7%	21.5%	22.6%	+1.1% ^{※1}
本省係長相当職	35.0%以上	42.9%	42.8%	43.4%	+0.6% ^{※1}

（説明）

- ・採用者に占める女性の割合の増加等に伴い、本省課長補佐相当職及び本省係長相当職に占める女性職員の割合は目標を達成している。

（取組内容）

- ・女性職員の職域拡大、人事管理の柔軟化等を通じた女性職員の計画的育成のために、これまで女性が配置されることがない官職に登用した。
- ・多数の女性職員を幹部候補育成課程の対象者として、出向等の多様な勤務機会の付与により積極的かつ計画的に育成した。
- ・管理職に対し、人事評価を行うに当たり職員の発揮した能力及び挙げた業績を基に公平に評価することなどについて研修等を行い、女性登用の課題や取組等への理解を促進させた。
- ・女性職員のキャリア形成支援として、勤務に関する意向調査等により本人の意向を確認し、重要なポストへの配置や人事交流などの戦略的な人事管理を行った。また、能力・実績に基づき昇任・昇格の判断を行った。

IV 国家公務員採用試験からの採用者に占める女性職員の割合（各年度4月1日時点）

区分		取組計画における目標 (毎年度)		令和6年度	令和7年度	令和8年度
		令和7年度 まで	令和8年度 以降			
総合職	採用人数 (うち女性)	—	—	5 (2)	6 (4)	5 (2)
	女性の割合	—	—	40.0%	66.7%	40.0%
一般職 (大卒程度)	採用人数 (うち女性)	—	—	26 (10)	29 (14)	32 (19)
	女性の割合	—	—	38.5%	48.3%	59.4%
一般職 (高卒程度)	採用人数 (うち女性)	—	—	5 (5)	2 (1)	2 (1)
	女性の割合	—	—	100.0%	50.0%	50.0%
合計	採用人数 (うち女性)	—	—	36 (17)	37 (19)	39 (22)
	女性の割合	35.0%以上	40.0%以上	47.2%	51.4%	56.4%

(説明)

- ・近年では採用者の40%以上が女性であり、毎年度採用目標を上回っている。

(取組内容)

- ・実効性のある広報活動等を推進するため、パンフレットのメッセージ紹介におけるジェンダーバランスに配慮したほか、採用担当者や面接官等に女性職員を積極的に配置した。

V 中途採用の男女別実績

区分	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性	4人	4人	6人
女性	4人	6人	2人

Ⅵ 職員に占める女性職員の割合及び派遣労働者に占める女性労働者の割合（各年度４月１日時点）

区分		令和６年度	令和７年度	令和８年度
全職員		31.6%	32.5%	33.5%
	任期の定めのない常勤職員	33.2%	34.2%	34.6%
	任期の定めのない常勤職員 以外の職員	17.6%	18.1%	21.1%
派遣労働者		—	—	—
合計		31.6%	32.5%	33.5%

Ⅶ 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

●セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

- ・ハラスメント防止についての啓発と防止対策の推進のため、四半期ごとの注意喚起、ポスター掲示、ハラスメント相談員へのインタビュー公開、ボランティア相談員の募集・配置、性別・年齢層・所属に偏りのない相談員の配置等の取組みを実施した。

●女性の健康上の特性に係る取組の状況

- ・管理監督職員に対する研修を実施した。
- ・女性のための栄養相談窓口を設置した。
- ・育児休業職員に対し「女性の健康に関する相談窓口」事業概要等を周知した。

●特定事業主として実施する教育訓練・研修の概要

- ・人事院が実施する女性管理職を養成するための研修等に職員を派遣した。

●中途採用の概要

（７年度）

- ・年齢制限のない経験者採用試験（係長級（事務））府省合同Ａを１回実施。
- ・年齢制限のない経験者採用試験（係長級（事務））府省合同Ｂを１回実施。
- ・年齢制限のない選考採用（課長補佐級）を１回実施。
- ・年齢制限のない選考採用（係長級）を２回実施。

《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》

I 離職率の男女の差異（平均継続勤務年数の男女の差異）（令和7年度）

区分	離職率	離職者の年代別割合					
		20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45歳以上
男性	2.0%	0.0%	3.4%	1.3%	1.3%	4.9%	1.3%
女性	2.0%	0.0%	2.3%	4.8%	2.2%	0.0%	1.6%

注(1) 離職率は、令和7年度に離職した職員を対象として、各々、男性職員総数及び女性職員総数に占める割合。

注(2) 自己都合による退職に限る（定年退職等を含まない。）。

注(3) 離職者の年代別割合は、離職者を年代（離職時点の年齢）ごとに分け、各々の年代別の男性職員総数及び女性職員総数に占める割合。

II 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の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	取組計画における目標		令和5年度	令和6年度	令和7年度
	令和5年度まで 毎年度	令和6、7年度			
男性	50.0%以上 (1日以上)	100.0% (1週間以上)	100.0%	93.8%	88.2%
女性	—	—	94.1%	100.0%	100.0%

注(1) 令和5年度は、目標値が「1日以上の取得率50%以上」のため、実績も「1日以上の取得率」を集計している。

注(2) 令和6年度について、「1週間未満」の者を含めた取得率は100%である。

注(3) 令和7年度において取得しなかった者は8年度において3か月以上取得している。

(2) 非常勤職員

区分	取組計画における目標		令和5年度	令和6年度	令和7年度
	令和5年度まで 毎年度	令和6、7年度			
男性	50.0%以上 (1日以上)	100.0% (1週間以上)	—	—	—
女性	—	—	—	—	—

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%	0.0%	—	—
1週間以上2週間未満	0.0%	0.0%	—	—
2週間以上1月以下	0.0%	0.0%	—	—
1月超3月以下	53.3%	0.0%	—	—
3月超6月以下	26.7%	6.3%	—	—
6月超9月以下	20.0%	12.5%	—	—
9月超12月以下	0.0%	37.5%	—	—
12月超24月以下	0.0%	25.0%	—	—
24月超	0.0%	18.8%	—	—

（説明）

- ・Ⅱ1(2)及びⅡ2について、非常勤職員には対象者がいなかったことから「—」としている。

（取組内容）

- ・「ワークライフバランスシート」、「取得計画」といった、男女共に育児に係る状況や両立支援制度の利用についての意向を提出できる体制を執った上で、両立支援制度について周知した。
- ・男性職員による育児に伴う休業の取得促進のための取組について各課に定期的に周知した。
- ・育児休業等を取得している職員に対し、両立支援制度についての最新情報等を把握できるよう、毎月メールマガジンを配信した。

Ⅲ 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取得率並びに合計取得日数の分布状況

区分	取組計画における 目標（毎年度）	令和5年度	令和6年度	令和7年度
配偶者出産休暇の取得率	—	92.9%	87.5%	100.0%
育児参加のための休暇の取得率	—	100.0%	93.8%	88.2%

区分	取組計画における 目標（毎年度）	令和5年度	令和6年度	令和7年度
合わせて5日以上 の休暇を取得した 職員の割合	100.0%	100.0%	93.8%	70.6%

(説明)

- ・「育児参加のための休暇」を上限まで取得せずに育児休業を取得する職員が多くなってきていることに伴い、「合わせて5日以上休暇を取得した職員の割合」が減少傾向にある。

(取組内容)

- ・「ワークライフバランスシート」、「取得計画」といった、男女共に育児に係る状況や両立支援制度の利用についての意向を提出できる体制を執り、制度について周知した。
- ・男性職員による育児に伴う休暇の取得促進のための取組について各課に定期的に周知した。

IV 職員の勤務時間の状況

管理的地位にある職員以外の職員一人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	取組計画における目標	令和5年度	令和6年度	令和7年度
内部部局等	—	19.3時間／月	18.0時間／月	17.0時間／月
内部部局等以外	—	—	—	—

(注) 各年度の4月1日から3月31日までの超過勤務の総時間数を、各年度の4月1日時点の職員数で除して算出している。

(取組内容)

- ・管理職に対して、超過勤務を実施する際にその理由、見込み時間等を事前に把握するとともに、勤務時間管理システムの活用等により部下職員の勤務時間を正確に把握するよう周知した。
- ・勤務時間管理システムの機能により、超過勤務時間数が上限に近づいている職員及び管理者に通知を配信したほか、年間の超過勤務時間数等を随時確認できるようにした。
- ・定時退庁日である毎週水曜日には、課室長から定時退庁について課員にメール連絡を行い、遅くとも20時までの課室内の消灯を励行することにより、定時退庁の一層の徹底を図るよう周知した。
- ・各課の一人当たりの超過勤務時間数等の超過勤務の状況を毎月院内に周知した。
- ・事務総長から全職員に対して超過勤務の縮減等に向けたメッセージを毎年発信しているほか、業務見直し・効率化の取組について適切に人事評価へ反映するよう指示するとともに、月100時間や平均月80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けた取組目標を定めるなど、超過勤務を評価する組織風土の是正に取り組んだ。

V 職員の年次休暇等の取得日数の状況

平均取得日数

令和5年	令和6年	令和7年
16.0日	16.2日	16.1日

VI 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

●テレワークの推進

- ・テレワークの実施場所の拡大や、1週間全てテレワークを実施する場合の承認権者について人事課長から各課課長への変更等、実態や状況に即してより柔軟にテレワークが可能になるように内規を改正した。
- ・管理職に対して、テレワークが勤務形態の一つとして定着するよう風土醸成に努めた。

●フレックスタイム制の推進

- ・事務総長から多様な働き方の積極的な推進を勧奨するメッセージを送付した。