

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」
(平成 27 年法律第 64 号)第 19 条第6項及び第 21 条に基づく情報の公表

令和7年7月
デジタル庁

《職業生活における機会の提供に関する実績》

(1)採用した職員に占める女性職員の割合

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
総合職	50.0%	33.3%	45.5%	50.0%
一般職(大卒程度)	33.3%	33.3%	50.0%	40.0%
一般職(高卒程度)	-	100.0%	100.0%	0.0%
合計	42.9%	46.7%	52.6%	42.1%

※1 上記は当該年度の4月1日付け採用者の値。

※2 「総合職」とは、国家公務員採用総合職試験(院卒者試験、大卒程度試験)。

※3 「一般職」とは、国家公務員採用一般職試験。

(2)中途採用の男女別実績

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性	2人	10人	8人
女性	1人	6人	3人

※1 「中途採用」とは、経験者採用試験及び選考採用試験を指す。

(3)職員に占める女性職員の割合

令和4年度	令和5年度	令和6年度
14.0%	17.5%	18.9%

※1 上記は当該年度の7月1日付けの値。

※2 一般職の職員の給与に関する法律(昭和 25 年法律第 95 号。以下「一般職給与法」という。)の行政職俸給表(一)及び指定職俸給表の適用を受ける職員を対象。

(4)管理職に占める女性職員の割合

令和4年度	令和5年度	令和6年度
5.1%	4.4%	6.5%

※1 上記は当該年度の7月1日付けの値。

※2 一般職給与法の行政職俸給表(一)及び指定職俸給表の適用を受ける職員を対象。

※3 指定職及び参事官・企画官相当職を対象。

(5) 各役職段階に占める女性職員の割合

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
指定職	0.0%	0.0%	0.0%
参事官・企画官相当職	6.3%	5.3%	7.7%
参事官補佐相当職	8.5%	11.6%	8.2%
主査相当職	16.3%	18.1%	20.1%

※1 上記は当該年度の7月1日付けの値。

※2 一般職給与法の行政職俸給表(一)及び指定職俸給表の適用を受ける職員を対象。

(6) 民間専門人材(非常勤職員)に占める女性職員の割合

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
民間専門人材	11.6%	17.8%	20.2%

※1 上記は当該年度の7月1日付けの値。

※2 「民間専門人材」とは、デジタル分野において高度な専門性を有する非常勤職員として雇用した職員をいう。

(7) 職業生活に関する機会の提供に資する制度の概要(令和6年度)

ハラスメント相談窓口及び相談員を設置し、職員からの各種ハラスメント相談や苦情相談等に対応するとともに、ハラスメント防止研修を管理職向けに実施している。

中途採用として、経験者採用試験(係長級(事務))、中途採用者選考試験(就職氷河期世代)、選考採用試験(一般職課長補佐級)、及び選考採用試験(一般職係長級)を実施。

《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》

(8) 離職率の男女の差異(令和6年度)

年代	男性職員	女性職員
～24歳	0.0%	0.0%
25歳～29歳	0.0%	0.0%
30歳～34歳	0.0%	0.0%
35歳～39歳	0.0%	0.0%
40歳～44歳	2.3%	0.0%
45歳～49歳	1.8%	0.0%
50歳～54歳	0.0%	0.0%
55歳～59歳	0.0%	0.0%
60歳以上	0.0%	0.0%
合計	0.6%	0.0%

※任期の定めのない職員に限る。

(9) 男女別の育児休業取得率

		令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性	新たに育児休業が可能となった職員数	15人	16人	6人
	育児休業取得者数	10人	10人	6人
	取得率	66.7%	62.5%	100%
女性	新たに育児休業が可能となった職員数	0人	0人	1人
	育児休業取得者数	0人	0人	1人
	取得率	—	—	100%

※「取得率」とは、当該年度中に新たに育児休業が可能となった職員数に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数の割合。

※「新たに育児休業が可能となった職員数」とは、男性職員は同年度中に子が生まれた職員、女性職員は同年度中に産後休暇が終了した職員。

(10) 男女別の育児休業取得期間の分布状況

取得期間	令和4年度		令和5年度		令和6年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
5日以上2週間未満	30.0%	—	10.0%	—	—	—
2週間以上1月未満	40.0%	—	60.0%	—	33.3%	—
1月以上半年未満	30.0%	—	30.0%	—	66.7%	100%
半年以上1年未満	—	—	—	—	—	—
1年以上	—	—	—	—	—	—

(11) 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

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
子が生まれた職員数	15人	16人	6人
配偶者出産休暇使用者 (使用率)	7人 (46.7%)	13人 (81.3%)	6人 (100%)
育児参加のための休暇使用者 (使用率)	7人 (60.0%)	10人 (62.5%)	4人 (66.7%)
5日以上休暇取得者 (取得率)	9人 (60.0%)	8人 (50.0%)	4人 (66.7%)

(12) 超過勤務の状況

令和6年における管理職以外の職員の超過勤務の状況

- ・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

令和6年1月～12月の月平均：38.75時間

※1 令和7年1月15日現在、デジタル庁に在籍する給与法適用職員(休職者、育児休業中の職員及び育児短時間勤務職員等を除く。)並びに任期付職員法の適用を受ける職員等を対象。

※2 当該超過勤務時間には、令和6年中に府省庁間異動があった者の異動前省庁における超過勤務時間が含まれる点等に留意。

(13) 年次休暇等の取得状況

8.9日(令和6年における常勤職員の年次休暇の取得日数の平均)

(14) 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制度の概要
(令和6年度)

設立当初より、希望する全ての職員が、上司の承認に基づきテレワークを実施できる環境を整備している。

また、令和7年4月より、常勤職員に加えて、非常勤職員(期間業務職員)においても、フレックスタイム制を利用することが可能となるよう訓令を定め、柔軟な働き方を推進している。

さらに、GSS 勤怠アプリを活用し、職員の勤務実態把握と超勤縮減にも力を入れており、職員が安心して職業生活と家庭生活の両立ができる環境の整備を進めている。