

# 「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  
金 融 庁

## ＜職業生活における機会の提供に関する実績＞

### 1. 国家公務員採用試験からの女性の採用割合

|           | 目標  | 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 |
|-----------|-----|---------|---------|---------|---------|---------|
| 総合職       | 35% | 46.2%   | 23.1%   | 57.1%   | 25.0%   | 41.2%   |
| 一般職（大卒程度） | —   | 47.6%   | 39.1%   | 36.0%   | 54.2%   | 60.0%   |
| 一般職（高卒程度） | —   | 60.0%   | 40.0%   | 42.9%   | 40.0%   | 60.0%   |
| 合計        | 35% | 48.7%   | 34.1%   | 43.5%   | 43.9%   | 53.2%   |

※ 上記は各年度 4 月 1 日付け採用者のみの数値。

※ 「総合職」とは、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）をいう。

※ 「一般職」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。

#### 【主な取組内容】（令和 6 年度）

- ・女性志望者向け説明会を開催した。
- ・採用パンフレット等に女性職員によるメッセージを掲載するなどの取組を継続した。
- ・従来から開催している当庁のセミナーにおいて、女性職員の積極的な活用によるキャリアパス・ロールモデルの提示や、説明会等におけるワークライフバランスに関する独自の取組の紹介を実施した。

### 2. 女性職員の在職状況及び登用状況

|         | 目標  | 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 |
|---------|-----|---------|---------|---------|---------|---------|
| 全職員     | —   | 22.5%   | 23.4%   | 25.4%   | 26.7%   | 27.8%   |
| 指定職     | 8%  | 6.3%    | 5.9%    | 5.9%    | 5.9%    | —       |
| 課室長相当職  | 10% | 8.9%    | 9.0%    | 7.5%    | 7.6%    | 8.0%    |
| 課長補佐相当職 | 17% | 13.1%   | 11.6%   | 13.7%   | 16.2%   | 15.1%   |
| 係長相当職   | 30% | 27.7%   | 32.4%   | 34.9%   | 34.5%   | 36.2%   |
| 管理職     | —   | 8.6%    | 8.7%    | 7.3%    | 7.4%    | 7.1%    |

※ 上記は各年度 7 月 1 日時点の数値。

※ 「全職員」とは、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の総数をいう。

※ 「指定職」とは一般職給与法の指定職俸給表の適用を受ける職員を、「課室長相当職」とは一般職給与法の行政職俸給表（一）7 級～10 級相当職の職員を、「課長補佐相当職」とは同俸給表の 5 級、6 級の職員を、「係長相当職」とは同俸給表（一）の 3 級、4 級相当職の職員をいう。

※ 「管理職」とは、「指定職」及び「課室長相当職」の職員をいう。

#### 【主な取組内容】（令和 6 年度）

- ・本人の意向等を把握した上で、必要な職務経験を付与できるよう各専門分野を意識した人事運用を行いつつ、また、結婚や出産・子育て期を迎える前の段階で、海外留学や出向等の機会を与えられるよう人事管理を行っている。

### 3. 中途採用の男女別実績（令和6年度）

| 男性 | 女性 |
|----|----|
| 6人 | 1人 |

※ 「中途採用」とは、経験者採用試験採用者及び選考採用試験採用者をいう。

### 4. 機会の提供に資する制度の概要（令和6年度）

- ・セクシュアル・ハラスメントをはじめとしたハラスメントに関する苦情相談に応じるため、相談窓口及び相談員を設置。
- また、ハラスメント防止のため、職員に対し必要な研修を実施。

## 《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》

### 1. 離職率の男女の差異（令和6年度）

|      | 離職率  | 離職者の年代別割合 |        |        |        |        |        |        |       |
|------|------|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
|      |      | 24歳以下     | 25-29歳 | 30-34歳 | 35-39歳 | 40-44歳 | 45-49歳 | 50-54歳 | 55歳以上 |
| 男性職員 | 2.1% | —         | 2.1%   | 0.6%   | 2.3%   | —      | 1.2%   | 1.8%   | 7.6%  |
| 女性職員 | 2.7% | 2.6%      | 3.5%   | 4.2%   | 2.6%   | 3.6%   | —      | —      | —     |

※ 「離職率」とは、自己都合で退職した職員（任期の定めのない職員に限る）を対象として、各々、男性職員及び女性職員総数に占める割合をいう。

### 2. 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

|      | 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 |
|------|--------|-------|-------|--------|-------|
| 男性職員 | 45.6%  | 45.7% | 67.4% | 64.1%  | 64.2% |
| 女性職員 | 100.0% | 95.0% | 81.3% | 111.1% | 96.0% |

※ 「取得率」とは、各年度中に子が生まれ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をいう。

### 男性の育児休業取得率（期間別）

|      | 目標  | 令和6年度 |       |
|------|-----|-------|-------|
|      |     | 1週間以上 | 2週間以上 |
| 男性職員 | 85% | 62.3% | 60.4% |

### 男女別の育児休業取得期間の分布状況（令和6年度）

|      | 5日未満 | 5日以上2週間未満 | 2週間以上一月未満 | 一月以上半年未満 | 半年以上一年未満 | 一年以上  |
|------|------|-----------|-----------|----------|----------|-------|
| 男性職員 | —    | 5.9%      | 38.2%     | 50.0%    | 2.9%     | 2.9%  |
| 女性職員 | —    | —         | —         | 12.5%    | 33.3%    | 54.2% |

#### 【主な取組内容】（令和6年度）

- ・父親になる予定の男性職員から「子の出生予定届」を提出してもらい、育児関連の各種休暇・休業制度を案内。
- ・父親になる予定の男性職員が所属する課室の管理職に対し、育児関連の各種休暇・休業制度を案内し、ヒアリングの実施及び取得計画兼フォローシートの作成を依頼するとともに、休暇・休業等の取得促進に向けた環境整備を要請。
- ・子供が生まれた男性職員の休暇・休業等の取得状況について、取得計画兼フォローシートにより把握し、当初の3か月間は1か月毎に、その後は四半期毎にフォローアップを実施。

### 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の取得率、合計取得日数の分布状況

|            | 目標   | 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 |
|------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 配偶者出産休暇    | —    | 87.7% | 84.8% | 79.1% | 82.1% | 88.7% |
| 育児参加のための休暇 | —    | 89.5% | 84.8% | 74.4% | 84.6% | 88.7% |
| 上記休暇合計5日以上 | 100% | 86.0% | 76.1% | 60.5% | 79.5% | 77.4% |

#### （参考）上記休暇の平均取得日数（令和6年度）

|            |      |
|------------|------|
| 配偶者出産休暇    | 1.9日 |
| 育児参加のための休暇 | 4.4日 |

#### 【主な取組内容】（令和6年度）

- ・父親になる予定の男性職員から「子の出生予定届」を提出してもらい、育児関連の各種休暇・休業制度を案内。
- ・父親になる予定の男性職員が所属する課室の管理職に対し、育児関連の各種休暇・休業制度を案内し、ヒアリングの実施及び取得計画兼フォローシートの作成を依頼するとともに、休暇・休業等の取得促進に向けた環境整備を要請。
- ・子供が生まれた男性職員の休暇・休業等の取得状況について、取得計画兼フォローシートにより把握し、当初の3か月間は1か月毎に、その後は四半期毎にフォローアップを実施。

### 4. 超過勤務の状況（令和6年）

|                 |        |
|-----------------|--------|
| 一月当たりの平均超過勤務時間数 | 32.6時間 |
|-----------------|--------|

※ 職員（管理職等以外）の一月当たりの平均超過勤務時間。

### 5. 年次休暇等の取得状況（令和6年）

|                 |       |
|-----------------|-------|
| 平均取得日数          | 14.4日 |
| 取得日数5日未満の職員数の割合 | 5.2%  |

※ 一年の年次有給休暇が20日以上付与された職員を対象。

### 6. 両立に資する制度の概要（令和6年度）

- ・勤怠管理を電子化することにより、テレワークやフレックスタイム活用の申請手続のオンライン化や簡素化を図り、職員へ周知徹底した。
- ・職員の柔軟な働き方の実現に資するため、庁内におけるテレワークやフレックスタイムについて、制度の概要やQ&Aをポータルサイトに掲載するなど周知を図り、適切な公務運営の確保を前提に、希望する職員には可能な限り適用するよう努めた。