

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 21 条に基づく
女性の職業選択に資する情報の公表について
(国土交通省・観光庁・気象庁・運輸安全委員会・海上保安庁)

令和 7 年 7 月

1 . 女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合 (R6 年度)

| 実績値 | |
|-----|-------|
| 全体 | 25.0% |
| 総合職 | 22.4% |
| 技術系 | 17.6% |

【出典】国土交通省大臣官房人事課

(2) 職員に占める女性職員の割合 (R6.7.1 現在)

(3) 管理職に占める女性職員の割合 (R6.7.1 現在)

(4) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 (R6.7.1 現在)

| 役職段階 | 実績値 | [参考] 目標値 |
|-----------------------|-------|----------|
| 全職員 | 15.3% | - |
| 管理職（指定職相当 + 本省課室長相当職） | 3.2% | - |
| 指定職相当 | 3.0% | - |
| 本省課室長相当職 | 3.2% | 3.4% |
| 地方機関課長・本省課長補佐相当職 | 7.3% | 8.3% |
| 本省係長相当職 | 18.0% | 16.1% |

【出典】女性国家公務員の登用状況フォローアップ (R7.1 : 内閣人事局)

目標値は令和 7 年度末までの目標

(5) 中途採用の男女別実績 (R6 年度)

| | 男性 | 女性 |
|-------|-------|------|
| 本省・本庁 | 29 名 | 9 名 |
| 地方機関 | 293 名 | 35 名 |

【出典】国土交通省大臣官房人事課

経験者試験採用及び経験者選考採用による R6 年中の採用者の数を計上

(6) 職員の給与の男女の差異 (令和 6 年度)

別途公表 : https://www.mlit.go.jp/page/kanbo04_hy_000105.html

(7) 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

セクシュアル・ハラスメント及び妊娠・出産・育児・介護に係るハラスメントに関する職員からの苦情等の相談に応じるため、相談窓口及び相談員を設置。また、セクシュアル・ハラスメント等の防止のため、職員の意識の啓発及び知識の向上を図るために、職員に対して必要な研修を実施。

特定事業主として実施する教育訓練・研修の概要

各職員階層に対応したマネジメント研修や、仕事と育児・介護等の両立に関する制度に関する研修を実施。また、新規採用職員や経験者採用職員に対して、メンター制度を整備するなど、男女を問わず職員が相談しやすい環境づくりを推進。

人事配置・異動における育児や介護等の事情の配慮について

仕事と育児・介護等との両立に関する状況などの職員個人の事情や希望を把握の上で、できる限り、職員の事情や希望を踏まえた人事配置・異動を実施するため、定期的に管理職員や人事担当者と職員の間で面談を実施。

2. 職員の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) 平均勤続年数の男女の差異 (R6年度)

| | 全体 | 男性 | 女性 |
|--------|-------|-------|-------|
| 平均勤続年数 | 19.4年 | 20.4年 | 14.1年 |

(出典) 国交省大臣官房人事課

(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

育児休業取得率 (令和5年度)

| | 男性 | 女性 |
|---------|-------|--------|
| 育児休業取得率 | 73.4% | 114.0% |

[出典] 国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ (R7.1 内閣人事局)

(令和5年度中の取得者/令和5年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数) であり、取得率が100%を超すことがある。

取得期間の分布状況

) 男性

| 取得期間 | 本省 | 観光庁 | 気象庁 | 運輸安全委員会 | 海上保安庁 |
|------------|-------|-------|-------|---------|-------|
| 1月以下 | 43.2% | 42.9% | 41.4% | 50.0% | 56.3% |
| 1月超~3月以下 | 36.4% | 14.3% | 34.5% | 50.0% | 29.7% |
| 3月超~6月以下 | 11.7% | 28.5% | 16.1% | 0.0% | 5.6% |
| 6月超~9月以下 | 2.9% | 14.3% | 2.3% | 0.0% | 3.2% |
| 9月超~12月以下 | 3.3% | 0.0% | 2.3% | 0.0% | 2.0% |
| 12月超~24月以下 | 2.3% | 0.0% | 3.4% | 0.0% | 2.4% |
| 24月以上 | 0.2% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.8% |

) 女性

| 取得期間 | 本省 | 観光庁 | 気象庁 | 運輸安全委員会 | 海上保安庁 |
|------------|-------|------|-------|---------|-------|
| 1月以下 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 1月超~3月以下 | 1.8% | 0.0% | 5.3% | 0.0% | 1.7% |
| 3月超~6月以下 | 1.8% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 5.2% |
| 6月超~9月以下 | 12.2% | 0.0% | 21.1% | 0.0% | 3.4% |
| 9月超~12月以下 | 26.3% | 0.0% | 36.8% | 0.0% | 24.1% |
| 12月超~24月以下 | 31.0% | 0.0% | 21.1% | 100.0% | 19.0% |
| 24月以上 | 26.9% | 0.0% | 15.8% | 0.0% | 46.6% |

[出典] 仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況の調査 (令和5年度)

(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並びに合計取得日数の分布（5日以上取得率）の状況（令和5年度）

| 取得率 | |
|------------|-------|
| 配偶者出産休暇 | 94.1% |
| 育児参加休暇 | 91.2% |
| 合計 5日以上取得率 | 83.5% |

【出典】国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ（R7.1 内閣人事局）

(4) 超過勤務の状況（令和5年度）

| 1月あたり平均超過勤務時間 | 全体 | 本府省 | 本府省以外 |
|---------------|------|------|-------|
| 本省（外局除く） | 20.1 | 32.0 | 18.1 |
| 観光庁 | 38.1 | 38.1 | |
| 気象庁 | 15.8 | 21.2 | 12.8 |
| 運輸安全委員会 | 19.6 | 19.6 | |
| 海上保安庁 | 28.0 | 30.7 | 27.7 |

【出典】国家公務員の超過勤務の実態（令和6年8月 人事院）における1人あたり年間平均超過勤務時間をもとに、国土交通省大臣官房人事課において算出

(5) 年次休暇等の取得状況（令和6年）

| 平均取得日数 | | [参考]目標値 |
|--------|-------|---------|
| 国交省全体 | 15.9日 | 15日以上 |
| 本省 | 14.2日 | 15日以上 |

【出典】国土交通省大臣官房人事課

(6) 両立に資する制度の概要

両立支援に資する制度の状況

法令に基づき、休業・休暇に関する諸制度（育児休業、育児時間、育児短時間勤務、育児参加のための休暇、子の看護休暇）、柔軟な勤務時間に関する諸制度（フレックスタイム制度、早出遅出勤務制度）、超過勤務・深夜勤務の制限に関する制度を完備

両立支援制度の利用を促進するための措置

両立支援制度の利用に係る相談ができるよう、各部局に両立支援相談員を設置。また、職員に、出産等の事情が生じたことを把握した場合にあっては、管理職員から両立支援制度の紹介及び利用意向の確認を実施。

テレワークの推進

原則として、全ての職員がテレワークを実施することのできる環境整備を図っており、テレワーク可能な業務用端末の整備及び Microsoft teams 等のデジタルツールの整備を行っている。また、テレワークの実施方法や円滑なテレワーク実施のための TIPS を整理して職員に共有するなど、テレワークを実施しやすい状況を作る工夫をしている。