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等の公表について

令 和 ８ 年 ７ 月
（令和８年 11 月一部更新）
文 部 科 学 省

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）第 21 条に基づき、女性の職業選択に資する情報について、以下のとおり公表します。

１．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７年度（令和７年４月１日～令和８年３月 31 日）に採用した職員に係る女性職員の割合は、次のとおりである。

区分		令和７年度	取組計画における目標
総合職		44.1%	40.0%
	うち技術系	33.3%	30.0%
一般職		38.9%	40.0%
	うち技術系	0.0%	30.0%
合計		41.4%	－

※総数は令和７年４月１日及び令和７年度中に国家公務員採用試験から採用した者の数。

（２） 職員に占める女性職員の割合

令和８年７月１日現在の職員の女性割合

区分	令和８年７月１日
総合職	28.7%
一般職	46.1%
その他採用	27.7%
期間業務職員	88.3%
派遣労働者	－
合計（期間業務職員・派遣労働者含む）	43.9%
合計（期間業務職員・派遣労働者除く）	32.2%

※総数は、本省内部部局、スポーツ庁及び文化庁の職員数（期間業務職員については施設等機関を含む）。

（３） 管理職に占める女性職員の割合・各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

管理職に占める女性職員の割合

区分	令和8年度
管理職に占める女性職員の割合	13.3%

※指定職相当及び本省課室長相当職について計上

※指定職相当は、令和８年７月 31 日時点。本省課室長相当職は、令和８年７月１日時点。

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和8年度	取組計画における目標（令和 12 年度末）
指定職相当	8.8%	8%
本省課室長相当職	13.7%	17.0%
地方機関課長･本省課長補佐相当職	27.4%	25.0%
係長相当職（本省）	39.4%	40.0%

※指定職相当は、令和８年７月 31 日時点。

※その他は、令和８年７月１日時点。

【説明欄】

人事評価制度の活用による能力・実績に基づく適材適所の人材配置、人材育成・活用を図りながら女性職員の登用に努めている。また、女性職員の採用を積極的に行っており、各役職段階において女性職員の母数が増加している。さらに出産・育児期等の前後又は育児期で時間の制約があるような場合でも、本人の意向等を考慮して柔軟な人事管理を行うよう努めている。

（４） 中途採用の男女別実績（令和７年度）

令和７年度に、民間企業における実務の経験その他これに類する経験を有する者として採用（中途採用）された者の男女別実績

男性	女性
13 人	14 人

（５） 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

令和７年度における取組状況は、以下のとおりである。

- ハラスメント対策として、リーフレットや相談員名簿、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントといった各種ハラスメントの関係資料及び規程を省内ポータルサイトへ掲載するとともに、全職員を対象に e-ラーニングを活用したハラスメント防止のための研修を実施。
- 国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）、経験者採用試験の活用や独自の選考採用を実施するとともに、文部科学省主催の採用に関する業務説明会において、文部科学省における女性の働き方に係る実例の提示や多様なキャリアを形成していることを説明。

２．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

男性職員	女性職員
2.7%	**1.9%**

※職員総数は令和７年７月１日時点

※性差が影響しない定年退職、死亡退職、分限、任期満了に伴う退職等は対象外

離職者の年代(離職時点の年齢)別の男性職員総数及び女性職員総数に占める割合

年代	男性職員	女性職員
24 歳以下	**2.7%**	**0.0%**
25～29 歳	**3.1%**	**2.5%**
30～34 歳	**4.8%**	**0.9%**
35～39 歳	**4.3%**	**1.7%**
40～44 歳	**1.4%**	**3.2%**
45 歳以上	**2.0%**	**1.8%**

（２） 男女別の育児休業取得率及び取得期間

	区分	男性職員			女性職員		
		新規取得者数（A）	令和7年度中に子が産まれた職員数（B）	取得率 A／B	新規取得者数（A’）	令和7年度中に子が産まれた職員数（B’）	取得率 A’／B’
文部科学省	常勤	37	36	102.8%	28	24	116.7%
	非常勤	0	0	0.0%	4	7	57.1%
スポーツ庁	常勤	5	5	100.0%	1	1	100.0%
	非常勤	0	0	0.0%	0	0	0.0%
文化庁	常勤	6	6	100.0%	4	4	100.0%
	非常勤	0	0	0.0%	1	0	0.0%
合計		48	47	102.1%	38	36	106.6%

※新規取得者数は、令和６年度以前に子が生まれ、令和７年度に当該子についての最初の育児休業を取得した職員が含まれ、また、令和７年度以前に子が生まれ、令和８年度に当該子についての最初の育児休業を取得する予定の職員は含まれない。

（３） 男女別の育児休業取得期間の分布状況

【文部科学省】

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%	−	0.0%
1 週間以上 2 週間未満	8.1%	0.0%	−	0.0%
2 週間以上 1 月以下	13.5%	0.0%	−	0.0%
1 月超 3 月以下	40.5%	3.6%	−	50.0%
3 月超 6 月以下	21.6%	7.1%	−	0.0%
6 月超 9 月以下	13.5%	21.4%	−	50.0%
9 月超 12 月以下	0.0%	28.6%	−	0.0%
12 月超 24 月以下	2.7%	21.4%	−	0.0%
24 月超	0.0%	17.9%	−	0.0%

※上記は令和７年度新規取得者の数値。男性非常勤職員は令和 7 年度に育児休業取得者なし

【スポーツ庁】

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	60.0%	0.0%	−	−
3 月超 6 月以下	0.0%	0.0%	−	−
6 月超 9 月以下	0.0%	0.0%	−	−
9 月超 12 月以下	0.0%	100.0%	−	−
12 月超 24 月以下	40.0%	0.0%	−	−
24 月超	0.0%	0.0%	−	−

※上記は令和７年度新規取得者の数値。男性・女性ともに非常勤職員は令和７年度に育児休業取得者なし

【文化庁】

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%	−	0.0%
1 週間以上 2 週間未満	0.0%	0.0%	−	0.0%
2 週間以上 1 月以下	16.7%	0.0%	−	0.0%
1 月超 3 月以下	33.3%	0.0%	−	0.0%
3 月超 6 月以下	16.7%	0.0%	−	0.0%
6 月超 9 月以下	16.7%	0.0%	−	0.0%
9 月超 12 月以下	16.7%	50.0%	−	100.0%
12 月超 24 月以下	0.0%	50.0%	−	0.0%
24 月超	0.0%	0.0%	−	0.0%

※上記は令和７年度新規取得者の数値。男性非常勤職員は令和７年度に育児休業取得者なし

（４） 男性職員の配偶者出産休暇と育児参加のための休暇の取得率

	令和7年度中に子が生まれた男性職員数(A)	配偶者出産休暇		育児参加のための休暇		配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇	
		(A)のうち配偶者出産休暇を取得した職員数(B)	使用率 B/A	(A)のうち育児参加のための休暇を使用した職員数(B')	使用率 B'/A	(A)のうち合わせて5日以上の休暇を取得した職員数(C)	「男の産休」5日以上取得率 C/A
文部科学省	36	31	86.1%	24	66.7%	19	52.8%
スポーツ庁	5	3	60.0%	2	40.0%	2	40.0%
文化庁	6	4	66.7%	4	66.7%	3	50.0%
合計	47	38	80.9%	30	63.8%	24	51.1%

（５） 職員一人当たりの一月当たりの超過勤務時間（令和７年度）

	一月あたり
文部科学省	**39.0 時間**

※超過勤務手当を支給した常勤職員（スポーツ庁及び文化庁を含む）一人当たりの平均超過勤務時間数

（６） 年次休暇取得日数（令和７年）

	取得日数
文部科学省	**11.8 日**

※常勤職員（スポーツ庁及び文化庁を含む）一人当たりの平均年次休暇使用日数

（７） 職業生活と家庭生活との両立支援に資する勤務環境の整備に関する制度の概要

令和７年度における取組状況は、以下のとおりである。

- テレワーク実施に係るマニュアルを整備・周知することで活用しやすくする意識醸成に努めるとともに、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、早出遅出勤務等柔軟な働き方を促進した。
- 仕事と育児等の両立支援制度について、省内ポータルサイトに掲示する等職員に周知することで働きやすい職場づくりに努めた。