復興庁特定事業主行動計画の実施状況及び
復興庁における女性の活躍状況の公表

令和８年６月30日
復　　興　　庁

復興庁では、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。）に基づき「復興庁特定事業主行動計画」を策定・実施しています。今般、女性活躍推進法第19条第６項に基づき、行動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、復興庁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≫

１　採用した職員に占める女性職員の割合

数値目標（毎年度）	最新値（Ｒ７年）	Ｒ６年	Ｒ５年	Ｒ４年	Ｒ３年
40.0%	59.0%	57.5%	55.5%	51.7%	48.4%

（取組内容）

令和３年度：　復興庁で行っている職員の採用は非常勤職員及び任期付職員のみであり、定員職員は全て他府省等からの出向者であるが、非常勤職員及び任期付職員について、女性の採用の拡大を図る。

令和４年度：　（継続）

令和５年度：　（継続）

令和６年度：　（継続）

令和７年度：　（継続）

２　職員に占める女性職員の割合

区分	最新値（Ｒ８年１月現在）	Ｒ７年１月現在	Ｒ６年１月現在	Ｒ５年１月現在	Ｒ４年１月現在
常勤職員	15.7%	13.6%	11.1%	14.1%	13.7%
非常勤職員	61.8%	55.9%	54.1%	51.2%	47.8%

3　管理職に占める女性職員の割合

区分	最新値 (R8年1月現在)	Ｒ７年１月 現在	Ｒ６年１月 現在	Ｒ５年１月 現在
指定職 本省課室長相当職	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

4　各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

役職段階	数値目標 (R12年度末)	最新値 (R8年1月現在)	Ｒ７年１月 現在	Ｒ６年１月 現在	Ｒ５年１月 現在
指定職	8.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
本省課室長 相当職	17.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
地方機関課長・ 本省課長補佐相当職	23.0%	8.5%	5.7%	3.0%	5.6%
係長(本省) 相当職	35.0%	26.3%	25.0%	15.9%	20.4%

(取組内容)

令和３年度：　復興庁の定員職員は全て他府省等からの出向者であるため、出向元と協議・連携を行いながら登用拡大を図る。

令和４年度：　(継続)

令和５年度：　(継続)

令和６年度：　(継続)

令和７年度：　(継続)

5　中途採用の男女別実績

復興庁においては中途採用を行っていない。

6　職員の給与の男女の差異

別紙参照

7　機会の提供に資する制度の概要

⑴　セクシャル・ハラスメント等対策の整備

各種ハラスメントに関する相談窓口（相談員）を設置。

⑵　特定事業主として実施する教育訓練・研修の概要

各種ハラスメント防止に関する研修を実施。

復興庁転入時におけるオリエンテーションの実施。

≪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　平均勤続勤務年数の男女の差異（令和７年度）

区分	男性	女性
常勤職員	21.6年	13.4年

２　育児休業取得率及び取得期間の分布状況

⑴　男性職員の育児休業取得率

区分	数値目標（Ｒ７年度）	最新値（Ｒ７年度）	Ｒ６年度	Ｒ５年度	Ｒ４年度	Ｒ３年度
常勤職員	85.0%	100.0%	85.7%	100.0%	57.1%	40.0%
非常勤職員		100.0%	―	―	―	―

⑵　女性職員の育児休業取得率

区分	数値目標	最新値（Ｒ７年度）	Ｒ６年度	Ｒ５年度	Ｒ４年度	Ｒ３年度
常勤職員	―	―	―	―	―	―
非常勤職員		―	―	―	100.0%	―

⑶　男女別の育児休業取得期間の分布状況（令和７年度）

取得期間	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	100.0%	－	100.0%	－
１月超３月以下	0.0%	－	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%	－	0.0%	－
12月超24月以下	0.0%	－	0.0%	－
24月超	0.0%	－	0.0%	－

（取組内容）

令和３年度：　子の出生が見込まれる職員に対し、両立支援制度の概要を説明し、各種制度の利用促進を実施。子の出生が見込まれる職員の上司に対し、当該職員との面談実施の勧奨を行うとともに、制度利用計画の作成を通じて、各種制度の取得促進を実施。

令和４年度：　（継続）
令和５年度：　（継続）
令和６年度：　（継続）
令和７年度：　（継続）

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状況

⑴　配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の合計５日以上の取得率

数値目標（毎年度）	最新値（Ｒ７年度）	Ｒ６年度	Ｒ５年度	Ｒ４年度	Ｒ３年度
100.0%	100.0%	71.4%	100.0%	100.0%	80.0%

⑵　配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の各取得率並びに平均取得日数（令和７年度）

区分	取得率	平均取得日数
配偶者出産休暇	100.0%	2.0日
育児参加のための休暇	100.0%	4.0日

⑶　配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得日数の分布状況（令和７年度）

取得日数	配偶者出産休暇	育児参加のための休暇
１日未満	0.0%	0.0%
１日以上２日未満	0.0%	0.0%
２日以上３日未満	100.0%	0.0%
３日以上		100.0%

４　管理職以外の常勤職員の一人当たりの超過勤務時間（月平均）

区分	最新値（Ｒ７年度）
全体	14.6時間
本庁	28.0時間
地方機関	10.1時間

５　常勤職員の年次休暇の平均取得日数

最新値 （Ｒ７年）	Ｒ６年	Ｒ５年	Ｒ４年	Ｒ３年
15.0日	15.1日	13.9日	12.5日	11.6日

６　職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境整備

⑴　テレワーク

テレワークの実施に当たって、実施要領を整備しており、全ての職員は、上司の承認に基づきテレワークを行うことが可能となっている。

なお、業務用端末は、全てテレワークが可能な端末であり、また、Ｗｉ－Ｆｉ等の機器の貸し出しも行っている。

⑵　フレックスタイム

フレックスタイム制の利用に当たって、訓令を整備しており、全ての常勤職員に加え、非常勤職員（一部対象外の職員を除く。）についても、フレックスタイム制を利用することが可能となっている。

なお、令和８年４月１日時点の訓令において定める最短勤務時間数及び職員に共通する勤務時間（コアタイム）は、次のとおりである。

ア　最短勤務時間数　３時間

イ　職員に共通する勤務時間（コアタイム）　午後１時30分から午後４時まで

ウ　１週間ごとに区分した各期間において、１日を限度として、上記に拠らず勤務時間を割り振らない日を設けること、最短勤務時間数未満の勤務時間を割り振ること、コアタイムに勤務時間を割り振らないことができる。

令和７年度　職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名：復興庁

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	８２．９％
任期の定めのない常勤職員以外の職員	９０．８％
全職員	６６．４％

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	― ％
本省課室長相当職	― ％
地方機関課長・本省課長補佐相当職	１０７．８％
係長相当職	９５．１％

(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	― ％
３１～３５年	７９．５％
２６～３０年	６５．４％
２１～２５年	９７．１％
１６～２０年	１１８．７％
１１～１５年	８５．８％
６～１０年	１００．４％
１～５年	１０３．４％

【説明欄】

・復興庁の常勤職員（任期付職員を除く）は、全て他府省等からの転任者である。
・男女の給与の差異は、各職務の級おける男女の在職者割合が異なるほか、男性は給与の一部として支給されている扶養手当、住居手当、単身赴任手当の受給割合が高いこと、また、超過勤務時間数も多く、当該手当の平均支給額が高いこと等が要因であると考えられる。

＊　役職段階の考え方は以下のとおり。
指定職相当（一般職給与法の指定職俸給表（１号俸から８号俸）が適用される職員）、本省課室長相当職（同法の行政職俸給表㈠７級から10級相当職の職員）、地方機関課長・本省課長補佐相当職（同俸給表５級及び６級相当職の職員）、係長相当職（同俸給表３級及び４級相当職の職員）

＊　勤続年数は、採用年度を勤続年数１年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

＊　小数点第２位を四捨五入し、小数点第１位まで表示。

＊　各区分において男性又は女性のいずれかがゼロの場合等は「－」と表示。