

女性職員活躍と職員のワークライフバランス推進のための取組計画等の実施状況
及び女性活躍推進法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
カジノ管理委員会

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。）第19条第6項の規定に基づき、「カジノ管理委員会における女性職員活躍と職員のワークライフバランス推進のための取組計画」（令和8年5月28日カジノ管理委員会委員長決定）の実施状況について、次のとおり公表いたします。また、あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、女性の職業選択に資する情報等について公表いたします。

〈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（常勤職員）の割合

	目標	令和5年度	令和6年度	令和7年度
一般職（大卒）試験	35.0%	50.0%	40.0%	40.0%

2. 職員に占める女性職員の割合

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
常勤職員	18.2%	14.8%	16.5%

（注）令和8年3月31日現在

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

	目標（令和7年度末）	令和5年度	令和6年度	令和7年度
指定職相当 （指定職・検事）	8.0%	0%	0%	0%
本省課室長相当職 （行（一）7級～10級）	10.0%	7.7%	16.7%	23.1%
本省課長補佐相当職 （行（一）5級・6級）	17.0%	14.0%	14.6%	14.5%
係長相当職 （行（一）3級・4級）	30.0%	20.4%	11.5%	15.4%
管理職に占める 女性職員の割合	—	—	11.1%	15.8%

（注）令和8年3月31日現在

（注）管理職に占める女性職員の割合は令和6年度新設の項目

4. 中途採用の男女別の実績

	男性	女性
令和7年度	9人	1人

5. 男女の給与の差異（令和7年度）

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	84.0%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	66.7%
全職員	74.7%

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	95.9%
本省課長補佐相当職	93.3%
係長相当職	87.2%

(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	—
26～30年	—
21～25年	99.2%
16～20年	105.0%
11～15年	97.9%
6～10年	107.0%
1～5年	88.1%

【説明欄】

- 当局はその職員の大半が他省庁からの出向職員で構成されている。他省庁から出向している男性職員は、女性職員と比較して勤続年数が長い傾向であることが、給与差異の要因の一因と考えられる。
- 任期の定めのない常勤職員の扶養手当と住居手当について、世帯主や住居の契約者となっている男性職員に支給している場合が多く、扶養手当の受給者に占める男性職員の割合は93.6%、住居手当の受給者に占める男性職員の割合は82.7%であることが、給与差異の要因の一因と考えられる。
- 任期の定めのない常勤職員の超過勤務手当について、平均支給額（男女別に調査期間中の超過勤務手当の支給総額を算出し、調査期間中に超過勤務手当を支給した職員で除した金額）を比較すると、女性職員への支給額は男性職員への支給額の85.4%であることが、給与差異の要因の一因と考えられる。
- 任期の定めのない常勤職員以外の職員において男女の給与に差異が出ている主な要因として、相対的に賃金水準が高い特定任期付職員における男性職員の割合が高くなっていることが考えられる。
- (1) 役職段階別の指定職相当の女性職員は在職していないため、記載の対象外としている。
- (2) 勤続年数別の「36年以上」に該当する女性職員は在職しておらず、「31～35年」及び「26～30年」に該当する女性職員については、1名のため、記載の対象外としている。

6. 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

- ハラスメント防止週間等の機会にカジノ管理委員会における相談体制の周知を行った。
- 育児休業後の復職支援として、フレックスタイム制度やテレワーク利用環境について、柔軟に取得できるよう周知及び体制の整備を図った。

〈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

性別	男性	女性	令和7年度に離職した職員を対象として、年度末の男性職員総数、女性職員総数に占める割合の離職率を示す。
離職率	2.3%	0%	

※性差が影響しない定年退職、死亡退職、分限、任期満了は対象外

2. 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

○男女別の育児休業取得率

	目標	令和5年度	令和6年度	令和7年度
常勤職員（男性）	85.0%	100.0%	100.0%	—
常勤職員（女性）	—	—	100.0%	100%

（注）令和5年度は女性の対象者なし、令和7年度は男性の対象者なし

○取得期間の分布状況

	令和5年度		令和6年度		令和7年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1か月未満	100.0%	—	33.3%	—	—	—
1か月以上～3か月未満	0.0%	—	66.7%	—	—	—
3か月以上～6か月未満	0.0%	—	0.0%	—	—	100.0%
6か月以上～1年未満	0.0%	—	0.0%	100.0%	—	—
1年以上～2年未満	0.0%	—	0.0%	—	—	—
2年以上～3年未満	0.0%	—	0.0%	—	—	—

3. 男性職員（常勤職員）の配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）取得率並びに合計取得日数の分布状況

○取得率

	目標	令和5年度	令和6年度	令和7年度
合計取得率	100.0%	100.0%	100%	—
5日以上取得率	100.0%	100.0%	100%	—

（注）令和7年度は対象者なし

○合計取得日数の分布状況

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
7日	100.0%	100.0%	—

4. 職員（上限規制の対象職員に限る）一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて勤務した時間

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
常勤職員	18.3時間	21.4時間	22.9時間

5. 年次休暇取得日数

	令和7年
常勤職員	14.7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の整備に関する制度の概要

- 新規採用者や転入者向け研修の際にテレワークやフレックス等の制度利用の周知を行った。
- 職員の勤務時間を管理職に「見える化」し適切な勤務時間管理のための情報提供を行った。