

国際交流基金一般事業主行動計画 女性の活躍に関する状況把握、課題分析

1. 採用

(1) 採用した労働者に占める女性労働者の割合

ア. 令和5年度（令和5年4月1日時点）

雇用管理区分	採用者	男性	女性	女性の割合
職員	6	2	4	66.7%

イ. 令和6年度（令和6年4月1日時点）

雇用管理区分	採用者	男性	女性	女性の割合
職員	12	2	10	83.3%

(2) 労働者に占める女性労働者の割合（令和6年4月1日時点）

雇用管理区分	人数	男性	女性	女性の割合
職員	279	141	138	49.5%
専門員	74	15	59	79.7%
嘱託・事務補助員	171	24	147	86.0%
運営専門員・調整員	43	9	34	79.1%
派遣社員	54	5	49	90.7%
臨時雇用	27	11	16	59.3%
合計	648	205	443	68.4%

2. 継続就業・働き方改革

(1) 男女の平均継続勤続年数の差異（令和6年4月1日時点）

雇用管理区分	男性	女性	男女の差
職員	16.29 年	12.43 年	3.87 年
専門員	10.53 年	11.04 年	-0.51 年

(2) 10 事業年度前及びその前後の事業年度に採用された職員男女別の継続雇用割合

年度	採用者		継続勤務者		継続雇用割合	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
平成 25 年度	7	6	4	3	57%	50%
平成 26 年度	5	3	4	3	80%	100%
平成 27 年度	10	9	8	5	80%	56%

(3) 職員の男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和5年度）

	男性	女性
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	2	4
実際に育児休業を取得した職員	2	4
育児休業取得率	100.0%	100.0%
平均取得期間	0.9 か月	27.5 か月

(4) 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況（令和５年度）

雇用管理区分	4月分	5月分	6月分	7月分	8月分	9月分	10月分
職員	16:30	14:49	16:15	12:11	13:06	13:31	15:35
専門員	6:38	6:23	6:25	6:34	5:50	5:54	6:17
嘱託・事務補助員	6:50	5:13	6:03	5:33	5:39	5:50	6:43

雇用管理区分	11月分	12月分	1月分	2月分	3月分	年間平均
職員	14:28	13:15	15:34	16:03	15:39	14:45
専門員	6:13	5:26	7:16	7:05	7:01	6:25
嘱託・事務補助員	6:58	6:04	7:00	6:42	7:33	6:21

3. 評価・登用

(1) 管理職に占める女性労働者の割合（令和６年４月１日時点）

職階	人数	女性	割合
部長	15	3	20.0%
課長	33	13	39.4%
合計	48	16	33.3%

(2) 役員に占める女性の割合（令和６年４月１日時点）

役職	人数	女性	割合
理事長、理事、監事	6	2	33.3%

4. 男女の賃金の差異

	賃金差異 (男性賃金に対する 女性賃金の割合)
全労働者	75.3%
職員	87.9%
職員以外	87.0%

附記事項

対象期間：令和５年事業年度(令和５年４月１日～令和６年３月３１日)
 職員：外部への退職出向者、期中に採用・退職・休職、国内・国外間の異動があった者を除く
 職員以外：雇用管理区分が職員、派遣社員以外の者
 ただし、期中に採用・退職・休職があった者を除く
 賃金：通勤手当を除く

差異についての補足説明：

【全労働者】

- ・賃金差算定にあたり上述のとおり期中に採用・退職・休職、国内・国外間の異動のあったものを除いているため、実際の男女人数比（１．（２）参照）とは異なる。
- ・「職員以外」において女性の方が多く、結果として全労働者の賃金差異が職員のみ及び職員以外のみの賃金差異よりも大きくなっている。

【職員】

- ・若年層においては男性よりも女性の方が多く、中堅以上においては男性の方が多いことによる。

【職員以外】

- ・「職員以外」中、嘱託・事務補助員において特に女性が多く、女性の賃金平均が押し下げられていることによる。