

令和2年3月版

女性活躍推進法 特定事業主行動計画の 策定等に関する **ガイドブック**



はじめにP1
第一部 行動計画の策定と情報公表についてP3
第二部 法令等の令和元年改正事項についてP19
付 録 関係法令集P27

内閣府男女共同参画局
総務省自治行政局公務員部

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「法」という。)は、10年間の時限立法として整備され、国・地方公共団体は、特定事業主として特定事業主行動計画(以下「行動計画」という。)を策定・公表し、それぞれの職場の女性活躍に向けた取組を進めています。

しかし、公務の職場では両立支援制度の利用が女性職員に偏り、男性職員の利用が低い現状があります。その背景には、家庭責任のために男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい職場の風土や性別役割分担意識があると考えられます。これらを踏まえ、女性の活躍のために特に取り組むべきと考えられる事項は以下のとおりです。

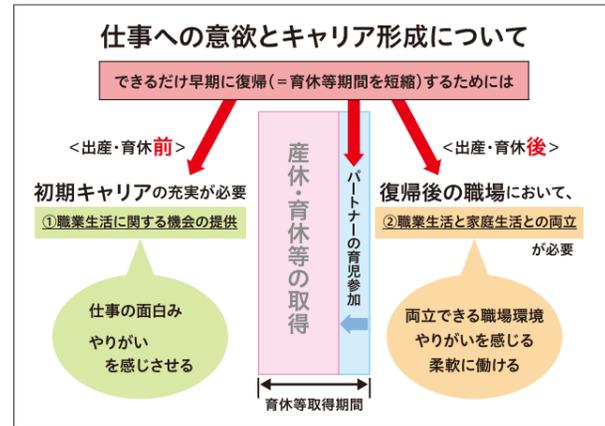
①長時間勤務の是正などの働き方改革

長時間勤務の常態化は、育児等に携わる職員の職務の機会付与の制約要因となり、結果として、昇進・登用への意欲の阻害要因となりうるとともに、性別による固定的役割分担意識の是認につながりうることから、改善することが重要です。

②性別に関わりない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用

女性職員の意欲を維持しながら計画的な育成やキャリア形成支援を図るに当たり、出産・子育て期に入る以前の時期に、女性職員がやりがいを感じられる職務経験を重ねられるよう取り組むことが重要です。この職務経験により、育児休業を経ても、仕事への高い意欲を保ったまま復帰できる可能性が高まると考えられます。

さらに、育児休業等の取得期間は本人の希望が最大限尊重されることが当然ですが、仕事への高い意欲を保つことで、早期の復帰を望む可能性も高まると考えられます。家庭生活との両立が困難な職場は、育児休業の取得期間を必要以上に長期化させ、職員のキャリア形成機会や意欲を阻害する観点からも改善が求められます。



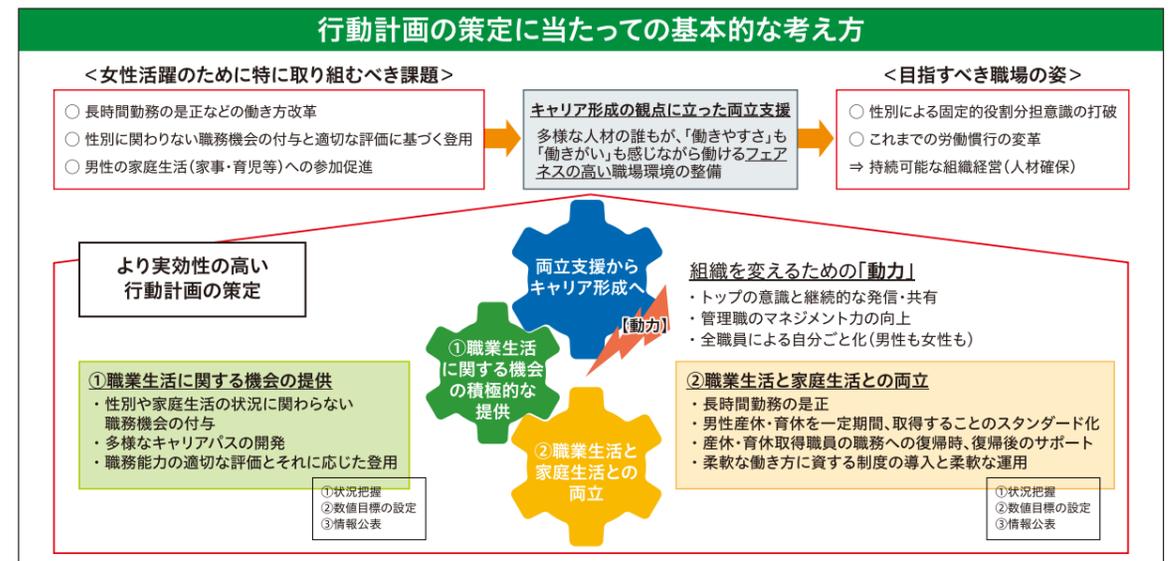
③男性の家庭生活(家事・育児等)への参加促進

共働き世帯が増加する中で、女性が職場において活躍するためには、男性の家庭生活への参加促進が喫緊かつ重要な課題です。男性の育児参加のための制度は、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇(いわゆる「男の産休」)、育児休業等複数ありますが、これらの制度を周知し、管理職への意識啓発、利用者の状況に応じたきめ細かい対応等を行うことが重要です。男性が一定期間、育児に関わることは、その本人にとって重要(その後も続く子育てに能動的に関わる契機、マネジメント力の向上、多様な価値観の醸成)であるだけでなく、特定事業主にとっても、共働き世帯が増加する中で、働き方改革の推進、育児等の家庭生活に理解のある

職場風土の形成に資するものであり、女性のみの問題と捉えられがちな、妊娠・出産を控える職員に対する理解を広げ、ひいてはマタニティハラスメントの減少にもつながると考えられます。

さらに、これを進めるためには、以下のような取組を継続的に行うことが有効です。

- ・ トップによる組織経営上の危機感の共有、組織全体への浸透(メッセージの発信)
- ・ 管理職が、性別に関わりなく個々の能力を最大限発揮させるマネジメントを行うこと(育成・評価)
- ・ 特に、マネジメントにおいては、アンコンシャス・バイアスへの気づきとバイアスなしで見える力、すなわち一般論や属性ではなく、個人々々を見る力を養うこと
- ・ 職員本人もこれまでの組織の慣行や前例にとらわれず、バイアスなしで自身のキャリア形成を主体的に考えること
- ・ 女性の活躍情報の「見える化」の徹底、行動計画の職員への周知・徹底



本ガイドブックは、これらのことを踏まえながら、各地方公共団体の特定事業主としての取組を支援することを目的に作成しました。

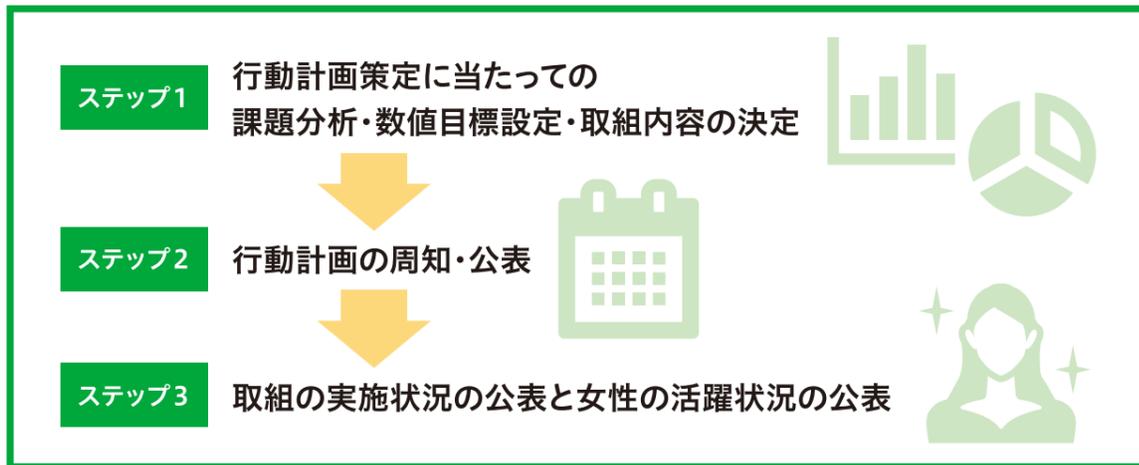
第一部では、行動計画に関し、令和元年の関係法令の改正内容も踏まえた、状況把握・課題分析や情報公表の例を手順ごとにお示ししています。

第二部では、令和元年に行った、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令(平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。)や事業主行動計画策定指針(平成27年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号。以下「指針」という。)等の改正内容や改正趣旨を詳しくお示ししています。

本ガイドブックを活用し、民間部門を率先垂範する立場である地方公共団体の積極的な取組が推進されることを期待しています。

なお、「女性活躍推進法「見える化」サイト」にて「女性活躍推進法に関する地方公共団体向けFAQ」を公表していますので、適宜御参照ください。

※条番号は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律(令和元年法律第24号)及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行規則の一部を改正する内閣府令(令和元年内閣府令第51号)による改正後(令和2年6月1日施行時点)のもの。



ステップ1 行動計画策定に当たっての課題分析・数値目標設定・取組内容の決定

行動計画は、各特定事業主の女性の活躍に関する状況に関して、状況把握・課題分析を行い、その結果を勘案し策定する必要があります。

※**注目** 必須把握項目の状況把握・課題分析を行い、その結果、特定事業主にとって課題であると判断された事項について、任意把握項目を活用し、更にその原因の分析を深めましょう。

次に状況把握・課題分析の結果を勘案し、「職業生活における機会の提供」と「職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境整備」のそれぞれの区分から1項目以上の関連する数値目標を設定し、取組内容等を定めましょう。

以下では、状況把握・課題分析の観点や、数値目標・取組内容の例を示します。

※**注目** は特に注力して欲しい事項を表しています。

※**区** がついている項目は、「職員のまとめり(職種、資格、任用形態、勤務形態、その他の要素に基づき、特定の職員のまとめりごとに人事の事務を行うことを予定している場合、それぞれの職員のまとめりをいう。)」ごとに把握してください。

※**派** がついている項目は、派遣労働者についても把握してください。

1. 長時間勤務関係

※**注目** 【必須把握項目】 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数
(「管理職/管理職以外」「内部部局等/内部部局等以外」ごとの把握)

● 課題の有無の目安例

- ・ 職員の各月ごとの平均超過勤務時間が45時間を超えている。
- ・ 超過勤務の上限を超えた職員がいる。

1. 更なる分析

● 活用する任意把握項目

- ・ 職場風土等に関する意識 **区** **派**
- ・ 職員(管理職以外)の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数(部署ごと) **区**
(労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者に係る一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間の把握も必要)

※超過勤務の実態を更に把握する観点からは、超過勤務時間が「一月について45時間」や「一年について360時間」等を超えた職員数を把握することも有効です。

- ・ 年次休暇等の取得状況 **区**

● 課題分析の観点

- ・ 長時間勤務が常態化していないか(長時間勤務の常態化は、仕事と生活の両立を困難にし、育児等に携わる職員への職務の機会付与の制約要因となる)。
- ・ 組織全体では平均超過勤務時間がそれほど長くない場合でも、部署ごと等に見た場合に、一部の部署や職員の超過勤務時間が長くなっていないか。当該部署での職務経験が、その後の登用において重要視される傾向にないか。
- ・ 平均超過勤務時間が長い部署では、柔軟な働き方ができにくい状況にないか。
- ・ 管理職の働き方(長時間勤務の常態化や柔軟な働き方を実践していない等)が、職場全体の長時間勤務につながっていないか。
- ・ 希望時に年次休暇等を取得できる職場となっているか(部署によっては、休暇を取得しにくい等の状況はないか)。
- ・ 長時間勤務の背景として、長時間勤務を行うこと自体が評価されたり、効率が軽視されたりするような職場風土でないか。

2. 数値目標の設定

例1：令和●年度までに、管理職以外の本庁職員の各月ごとの平均超過勤務時間を、令和●年度の実績(月●時間)から縮減し、各月●時間以下にする。

例2：年次休暇の取得日数が5日未満の職員割合を毎年度●%以下にする。

3. 取組内容の決定

例1：モデル部局において、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図るとともに、取組の結果も踏まえ、対象部局の拡大について検討を行う。

例2：ICカードによる出退庁時間の管理を行い、その結果や改善状況を課ごとにトップに対して報告する仕組みをつくる。

II. 就業継続及び仕事と家庭の両立関係

注目【必須把握項目①】・男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況(区)
・男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇
(いわゆる「男の産休」)の取得率並びに合計取得日数の分布状況

●課題の有無の目安例

- ・男性の育児休業取得率が13%を下回っている。
- ・「男の産休」の合計取得日数が5日より少ない職員がいる。

1. 更なる分析

●活用する任意把握項目

- ・職場風土等に関する意識(区)(派)

●課題分析の観点

- ・育児休業の取得実績に、男女間で著しい差はないか。
- ・男性職員が当然に配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を取得できる職場風土となっているか。取得できていても、その取得期間は著しく短いものとなっていないか。
- ・育児休業の取得を希望する男性職員が、希望通りに育児休業を取得できる職場になっているか。取得できていても、希望通りの期間が取得できているか(男性職員の潜在的な希望を叶えられる職場になっているか)。
- ・育児休業を取得した期間が昇任・昇格の要件に直接影響するような人事管理を行っている場合には、それを見直し、育児休業を取得した期間にかかわらず、能力・実績に基づき昇任・昇格の判断を行っているか。
- ・管理職は、部下の配置、育成、職務の機会付与等に当たり、育児休業等の取得のみを理由に不利益な扱いをしてはならないことを認識しているか。職員が、育児休業等の取得を理由に不利益な扱いをされることを懸念して、取得を躊躇するような職場風土となっていないか。
- ・男女が共に、子育て等しながらキャリア形成し続けられる職場となっているか。
- ・女性職員の育児休業取得期間が長期化していないか。女性職員が育児休業からの早期復帰を希望する場合に、それを実現できる職場になっているか(出産・子育て期等に入る以前の初期キャリアにおいて、女性職員に、やりがいを感じる職務経験を積ませることができているか。長時間勤務の常態化等が、早期復帰を希望する女性職員にとって、復帰の妨げになっていないか)。

2. 数値目標設定

例1：令和●年度までに、男性職員の育児休業取得率を●%以上にする。

例2：毎年度、「男の産休」の●日以上取得割合を●%にする。

3. 取組内容の決定

例1：「男の産休」取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。

例2：育児休業から復帰する職員に対し、人事担当、上司、本人、配偶者の四者で面談を行い、復帰後の働き方の希望について確認する。

【必須把握項目②】離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合
(平均継続勤務年数の男女の差異)(区)

●課題の有無の目安例

- ・女性の離職率が男性の離職率よりも極端に高くなっている。
- ・25～35歳の男女の離職者がほかの年代別区分と比べて多くなっている。
- ・女性の継続勤務年数が男性の継続勤務年数の8割を下回っている。

1. 更なる分析

(1) 目安例に照らし課題がある場合

●活用する任意把握項目

- ・職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度の男女別の利用実績(区)
- ・在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の男女別の利用実績

●課題分析の観点

- ・離職率が低い場合でも、離職者が多くなっている年代はないか。出産・子育てに当たる世代等の職員が退職する傾向にないか。
- ・男女共に、両立支援制度を利用できる(利用しやすい)状況にあるか。利用実績が女性職員に偏っていないか。
- ・男女共に、柔軟な働き方(テレワーク等)ができる職場となっているか。利用実績が女性職員に偏っていないか。

(2) 目安例に照らし課題がない場合、更なる女性活躍に向けて

●活用する任意把握項目

- ・給与の男女の差異(区)

●課題分析の観点

- ・平均継続勤務年数と給与との関係は性別によりどのようになっているか。

2. 数値目標設定

例1：令和●年度までに、事務職の女性職員の離職率を、令和●年度の実績(●%)から、●%以下にする。

例2：令和●年度までに、テレワークの利用実績を●%にする。

3. 取組内容の決定

例1：全部署で月●日以上テレワークを実施する。

例2：両立支援制度を男女ともに利用できるように組織のトップから働きかけを行う。

注目【必須把握項目③】セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況**● 状況把握の観点**

- ・雇用機会均等法等に基づく対策※を確実に講じているか。
- ・講じた対策は、人事異動等を経ても継続的・機動的に運用されているか。

※ 地方公共団体の機関には、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)、事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号)、事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成28年厚生労働省告示第312号)に基づく対策の他、国の行政機関の取扱いを参考に取組を実施することが求められている。

国の各府省等は、人事院規則10-10(セクシュアル・ハラスメントの防止等)、10-15(妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等)に基づく対策が求められている。

1. 把握事項の例

- ・被害防止の観点で行う研修や制度の周知の状況
(→研修参加率はどうか、制度は認知されているか)
- ・相談窓口の設置・周知の状況
(→職員は相談窓口担当者を知っているか)
- ・相談窓口担当者が相談を受けた後に適切な対応を取るための対応マニュアル等の整備・周知の状況
(→相談窓口担当者は、自身の役割や対応マニュアルの内容を認識しているか)

2. 取組内容の決定

例1：セクハラ等防止に向けて、組織のトップ・管理職からのメッセージの発信を行う。

例2：相談窓口担当者の一覧を職員用掲示板に掲示する。

例3：多様な受講方法(オンライン参加・e-ラーニング等)が可能な研修を実施する。

III. 採用関係**【必須把握項目】採用した職員に占める女性職員の割合 ㊦****● 課題の有無の目安例**

- ・40%以下になっている「職員のまとまり」がある。
- ・他の「職員のまとまり」と比べて、極端に割合の低い「職員のまとまり」がある。

1. 更なる分析**● 活用する任意把握項目**

- ・採用試験の受験者の総数に占める女性の割合 ㊦
- ・中途採用の男女別の実績 ㊦

● 課題分析の観点

- ・採用した職員に占める女性職員の割合の拡大は図られているか。
- ・採用試験の受験者の総数に占める女性の割合を拡大するための周知活動は十分だったか。

2. 数値目標設定

例1：令和●年度までに、技術職(土木・建築等)の採用者の女性割合を、令和●年度の実績(●%)から●%以上引き上げ、●%以上にする。

例2：令和●年度までに、女性の採用試験の受験者数を、令和●年度の実績(●人)から●人引き上げ、受験者総数に占める女性割合を●%以上にする。

3. 取組内容の決定

例1：アンコンシャス・バイアスをできる限り取り除くため、令和●年度から、採用面接時の面接官を男女同数にする。

例2：令和●年度から、女性職員による女性技術職向け採用説明会の開催回数を年間●回から●回に拡充する。

例3：令和●年度から、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報する。

IV. 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係**注目【必須把握項目】・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及びその伸び率****● 課題の有無の目安例**

- ・管理職に占める女性職員の割合が20%以下である。
- ・登用目標に届いていない役職段階がある。
- ・現状の伸び率では登用目標に届かない役職段階がある。

1. 更なる分析**(1) 目安例に照らし課題がある場合、評価・登用に着目した更なる分析****【パターン①】****● 活用する任意把握項目**

- ・職員に占める女性職員の割合 ㊦派
- ・各役職段階から一つ上の役職段階に昇任した職員の男女別割合

● 課題分析の観点

- ・職員に占める女性職員割合に比して、管理職の女性割合が著しく低くなっていないか。
- ・他の役職段階に比して、女性職員割合の伸びが低水準にとどまっている役職段階はないか(いわゆる「ガラスの天井」が存在していないか)。
- ・女性管理職の割合やその伸びが低い場合、採用段階に要因はないか(採用数が少なく女性職員の人材プールが十分でないのか)、あるいは登用段階に要因はないか。
- ・1つ下位の段階から昇任した者に占める女性職員の割合は、妥当なものとなっているか(成績主義の原則の下、登用目標の達成と整合しているか)。

【パターン②】**● 活用する任意把握項目**

- ・人事評価の結果における男女の差異 ㊦

● 課題分析の観点

- ・性別に関わりない公正な評価・登用が各役職段階で行われているか。

【パターン③】

● 活用する任意把握項目

- ・ 中途採用者を管理職に任用した男女別の実績

● 課題分析の観点

- ・ 中途採用者についても、管理職への登用の道が開かれているか。

注目 (2) 目安例に照らし課題がある場合、配置・育成・教育訓練に着目した更なる分析

● 活用する任意把握項目

- ・ 配置の男女別の状況 (区)
- ・ 人材育成を目的とした教育訓練の男女別の受講の状況 (区)
- ・ 職場風土等に関する意識 (区) (派)

● 課題分析の観点

- ・ 女性職員が配置されていない、又は少ない部署はないか。当該部署がある場合、女性職員の配置を阻害している要因を把握・分析できているか(超過勤務の状況や男性職員の育児休業等の取得率等と重ねて分析することが考えられる)。その阻害要因を課題と捉えて取組ができているか。
- ・ 充てられる職員の性別が固定化している管理職ポストはないか(いわゆる「ガラスの壁」が存在していないか)。当該ポストが確認できた場合、中心的な部局長ポスト等への登用にに向けたキャリアパスが単一的・固定的となっていないか。そのキャリアパスに性別差はないか。
- ・ 出産・子育て期等に入る以前の初期キャリアにおいて、性別にとらわれない職務の機会付与等がなされているか。初期キャリアにおいて、女性職員に、やりがいを感じる職務経験を積ませることができているか。
- ・ 職員に対する両立支援は、本人の意向を十分に把握した上で行っているか(直属の管理職・人事担当部局が一般論や属性で判断し、いわゆるマミートラックに乗せていないか、個々人の意向を十分に聞き取れているか)。
- ・ どの部署でも、子育て等を行う職員に、他の職員と同様のやりがいのある職務やキャリア形成につながる職務を担ってもらえることができる職場となっているか。
- ・ 女性職員に、出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージ・意欲を与えられているか(例えば、長時間勤務の是正、キャリア形成につながる職務の機会付与、ロールモデルとなる人材の育成やメンター制度の導入等の取組が行われているか)。
- ・ 選抜型の研修や在外機関での職務等の機会付与が男性職員に偏っている場合、その偏りが育成・登用に影響していないか。これにより、同世代の男性職員に比べ、女性職員の育成が遅れがちになっていないか。
- ・ 女性職員の昇進意欲が低いことが明らかになった場合、意欲を阻害している要因を把握・分析できているか(例えば、長時間勤務が常態化していて家庭との両立は困難と感じていること、管理職になることを期待されていないと感じていること、管理職を務められる職務経験がないと感じていること等が考えられる)。その阻害要因を課題と捉えて取組ができているか。

(3) 目安例に照らし課題がない場合、更なる女性活躍に向けて

【パターン①】

● 活用する任意把握項目

- ・ 臨時・非常勤職員の研修の男女別の受講の状況 (区)

● 課題分析の観点

- ・ 臨時・非常勤職員の従事する業務の内容や責任の程度に応じて、当該職員の勤務能率を発揮する研修が行われているか。

【パターン②】

● 活用する任意把握項目

- ・ 給与の男女の差異 (区)

● 課題分析の観点

- ・ 管理職割合と給与との関係は性別によりどのようになっているか。

2. 数値目標設定

例 1 : 令和●年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、令和●年度の実績(●%)より●%以上引き上げ、●%以上にする。

例 2 : 本庁係長相当職から本庁課長補佐相当職に昇任する職員の女性割合を●%以上にする。

3. 取組内容の決定

例 1 : 出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを作成する。

例 2 : 令和●年度から、係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。

ここまで、必須把握項目や任意把握項目に基づく状況把握・課題分析を用い、行動計画策定までの手順や取組例をお示ししました。他にも「地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブック改訂版」(平成31年3月 総務省)では、必須把握項目の分析からタイプ別分類を行い、課題分析を深めていく方法や取組事例が紹介されていますので、御参照ください。

「地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブック 改訂版」
https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/koumuin_seido/josei_hatarakikata.html

ステップ2 行動計画の周知・公表

策定した行動計画は、職員に周知し、外部に公表しましょう。

- ・組織トップの主導の下、特に管理的地位にある職員に対する周知を徹底することが重要です。
- ・外部への公表例としては、広報誌やホームページへの掲載等が考えられます。

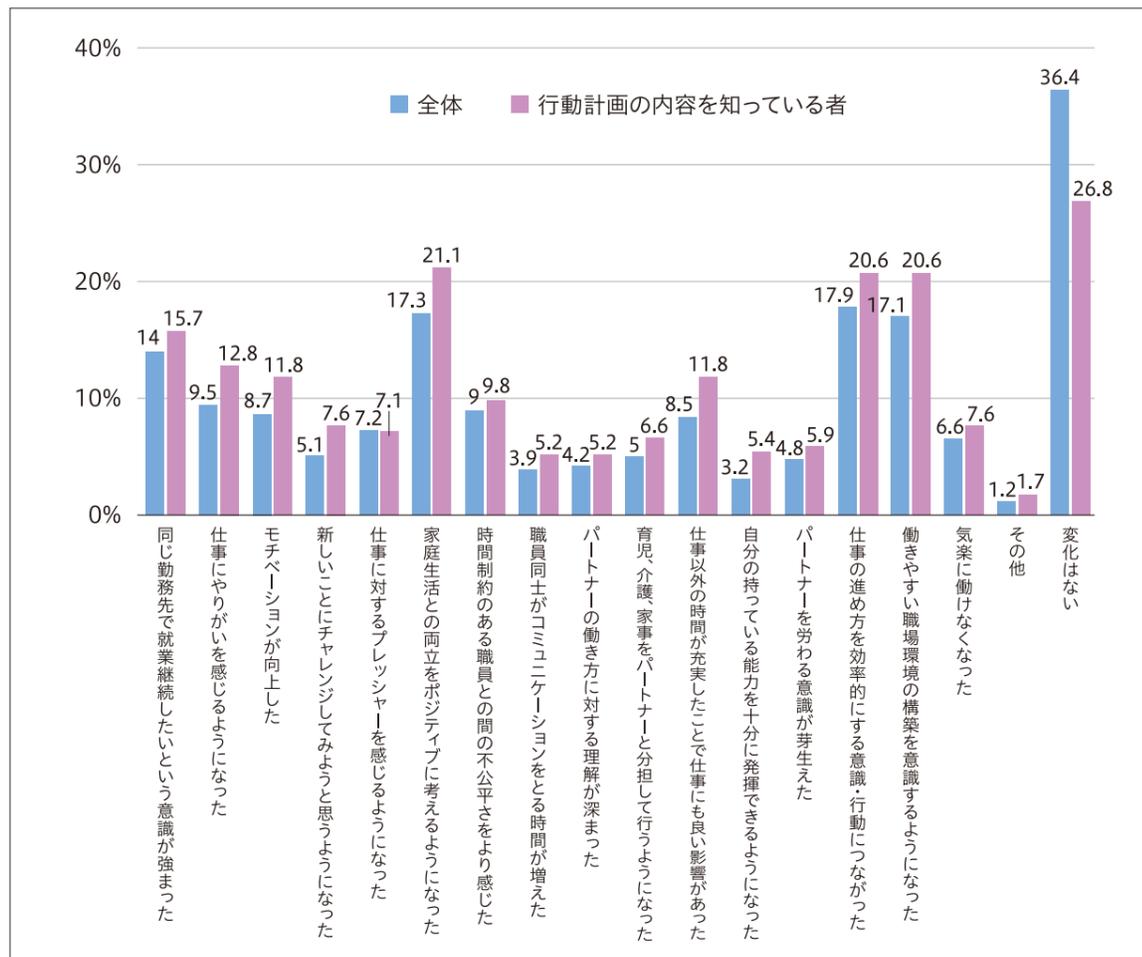
内閣府が平成30年8月から9月にかけて実施した職員アンケート調査では、「昇進したくない・あきらめている」と回答した職員の方が、職員全体と比べ「行動計画を知らない」と回答している割合が高くなっています。さらに、行動計画の内容を知っている職員の方が、女性活躍や職業生活等に前向きな考えを持つ傾向もみられました。

また、行動計画を知っている職員は「e-ラーニング、研修等で知った」と回答している割合が高くなっています。

【行動計画の認知】



【行動計画の認知による考え・行動の変化】



ステップ3 取組の実施状況の公表と女性の活躍状況の公表

1. 行動計画に基づく取組の実施状況の公表をしましょう。

実施状況の公表は、各特定事業主が、自身の取組を検証する有効な契機になることから、「数値目標を設定した項目の進捗状況」及び「取組の実績」を経年で公表しましょう。

2. 女性の活躍状況の公表をしましょう。

情報公表は、「職業生活における機会の提供に関する実績」「職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境整備に関する実績」の両区分からそれぞれ1項目以上公表する必要があります。

公表された情報は、「女性活躍推進法「見える化」サイト」にて、一覧化し、比較可能な形で発信しており、大学生等の求職者が職業選択の際に活用しています。公表への姿勢は、ひいては女性活躍への取組姿勢と受け取られます。優秀な人材確保につなげるため、積極的に公表しましょう。

女性活躍推進法「見える化」サイト

http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/index.html



〈トップページイメージ〉



〈検索結果一覧画面のイメージ〉



P13～16では、1.取組の実施状況の公表と2.女性の活躍状況の公表を一体で公表する際の公表例を告示します。

【1.取組の実施状況の公表と2.女性の活躍状況の公表を一体で公表する際の公表例】

●●特定事業主行動計画の実施状況及び●●における女性の活躍状況の公表(令和2年●月)

●●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「●●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、●●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

	目標(R2年度)	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
事務職	●%	○%	…	…	…
技術職	●%	○%	…	…	…

(取組内容)

平成28年度:…
平成29年度:…
平成30年度:…
令和元年度:…

(2)採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
事務職	●%	…	…	…
技術職	●%	…	…	…

(3)職員に占める女性職員の割合及び派遣労働者に占める女性労働者の割合

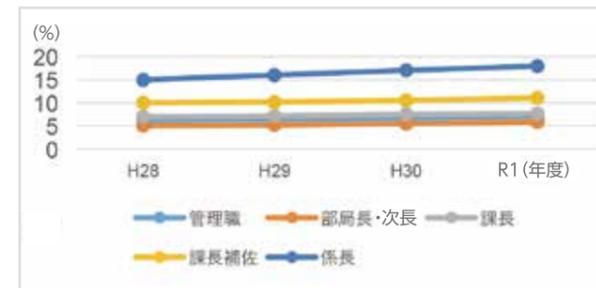
	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
事務職	●%	…	…	…
技術職	●%	…	…	…
会計年度任用職員	●%	…	…	…
派遣職員	●%	…	…	…

(4)中途採用の男女別実績

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
男性	●人	…	…	…
女性	●人	…	…	…

(5)管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合

	目標(R2年度)	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	伸び率(R1-H28年度)
管理職割合	●%	○%	…	…	…	—
部局長・次長相当職	●%	○%	…	…	…	■%増
課長相当職	●%	○%	…	…	…	■%増
課長補佐相当職	●%	○%	…	…	…	■%増
係長相当職	●%	○%	…	…	…	■%増



(取組内容)
平成28年度:…
平成29年度:…
平成30年度:…
令和元年度:…

(6)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
 - ・セクハラ等対策のための一元的窓口を設置し、窓口担当職員に対する研修を実施
- 特定事業主として実施する教育訓練・研修の概要
 - ・女性管理職育成のため、外部講師による現管理職向けのマネジメントセミナーを実施
- 中途採用の概要
 - ・年齢制限のない経験者採用試験を年に1回実施

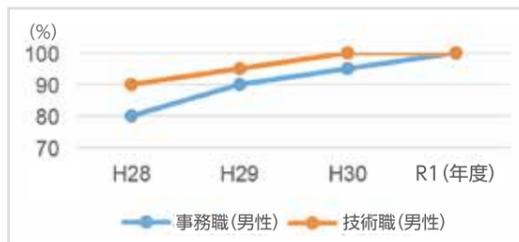
《職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績》

(1)離職率(令和元年度)

	離職率	離職者の年代別割合							
		20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59
男性職員	●%	○%	…	…	…	…	…	…	…
女性職員	●%	○%	…	…	…	…	…	…	…

(2)男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

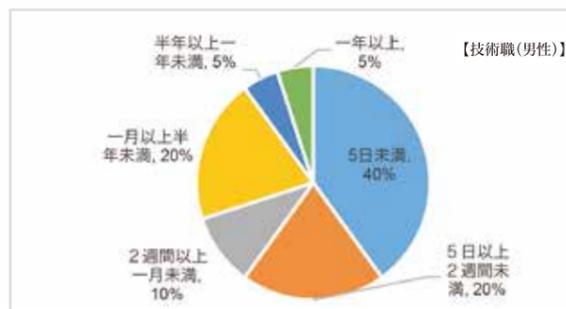
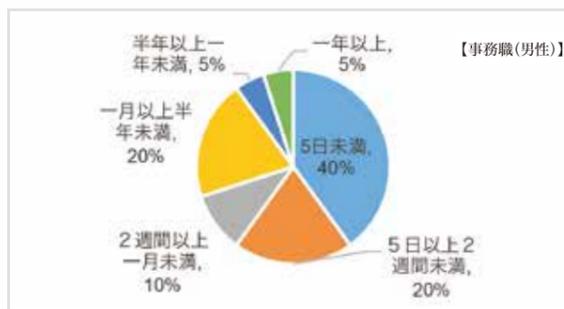
	目標(R2年度)	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
事務職(男性)	●%	○%	…	…	…
技術職(男性)	●%	○%	…	…	…
事務職(女性)	—	○%	…	…	…
技術職(女性)	—	○%	…	…	…



(取組内容)
 平成28年度:・・・
 平成29年度:・・・
 平成30年度:・・・
 令和元年度:・・・

○取得期間の状況(令和元年度)

【男性職員】

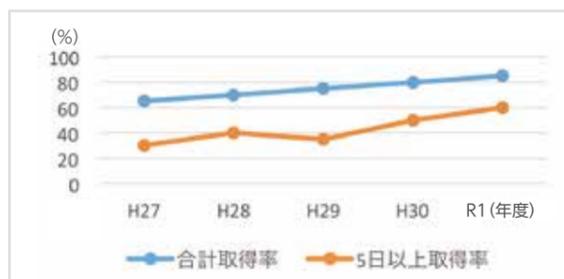


【女性職員】

- ・一年未満: ●%
- ・一年以上一年半未満: ●%
- ・一年半以上二年未満: ●%
- ・二年以上: ●%

(3)男性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

	目標(R2年度)	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
合計取得率	●%	○%
5日以上取得率	●%	○%



(取組内容)
 平成28年度:・・・
 平成29年度:・・・
 平成30年度:・・・
 令和元年度:・・・

(4)超過勤務の状況(令和元年度)

i)一人当たり一月当たりの平均超過勤務時間 ※派遣労働者については一月当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間

	本庁勤務職員	本庁外勤務職員
管理職	●時間	○時間
管理職以外	●時間	○時間
会計年度任用職員	●時間	○時間
派遣労働者	●時間	○時間

ii)上限を超えて勤務した職員数

	本庁勤務職員	本庁外勤務職員
管理職	●人	○人
管理職以外	●人	○人
会計年度任用職員	●人	○人
派遣労働者	●人	○人

(5)年次有給休暇の取得日数の状況(平成31年1月1日～令和元年12月31日)

i)平均取得日数 ※20日以上付与されたものに限る

全体: ●日 事務職: ●日 技術職: ●日

ii)取得日数が5日未満の職員割合

全体: ●% 事務職: ●% 技術職: ●%

(6)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

- ・テレワークの推進のため、職員アンケートを実施し、理由を問わずテレワークが可能となるよう規定の改正を行った。

【参考】情報公表項目に関する留意点

区分(1)その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供

情報公表項目	留意点	
	区	派
採用した職員に占める女性職員の割合	●	
採用試験の受験者の総数に占める女性の割合	●	
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		
各役職段階にある職員に占める女性職員の割合(併せて、その伸び率)		
中途採用の男女別の実績		
その任用し、又は任用しようとする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		

- 「区」欄に●があるものは、職員のみ(※)ごとに記載してください。ただし、ある「職員のみ」に属する職員数が職員総数の10分の1未満の場合は、当該「職員のみ」については、勤務形態が異なる場合を除き、職務の内容等に照らし、類似の「職員のみ」と合わせて公表することができます。
※ 職種、勤務形態等の要素に基づき、他のまとまりとは異なる人事の事務を行うことを予定している職員のみをいう。
- 「派」欄に●があるものは、派遣労働者についても公表してください。

区分(2)その任用する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

情報公表項目	留意点	
	区	派
離職率の男女の差異(併せて、離職者の年代別男女別割合)(平均継続勤務年数の男女の差異)		
男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況	●	
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		
内部部局等に勤務する職員(「管理職/管理職以外」ごと)の一月当たりの平均超過勤務時間、超過勤務の上限を超えた職員数(併せて、内部部局等以外に勤務する職員に係る同様の事項)		
職員(管理職以外)の一月当たりの平均超過勤務時間、超過勤務の上限を超えた職員数	●	●
年次休暇等の取得状況		
職員のみごとの年次休暇等の取得状況	●	
その任用する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		

第二部 法令等の令和元年改正事項について

平成30年に「女性活躍推進法公務部門に関する検討会」を開催し、法の施行後3年の見直しについて検討しました。これを踏まえ、情報公表の開示内容の充実と地域の民間企業をリードする実効性の高い行動計画の策定に資するよう、令和元年に法及び内閣府令や指針等の改正を行いました。

第二部では、その関係法令の改正内容や改正趣旨について詳しく解説していきます。

※ **注目** は特に注力して欲しい事項を表しています。

1. 状況把握項目の見直し・拡充等

(1) 行動計画策定の基礎である課題分析に資するよう、内閣府令及び指針を改正し、状況把握項目の見直し・拡充を図るとともに、状況把握・課題分析の際に留意すべき方法等の追記を行った。

以下【必須】は、内閣府令において必須把握項目である項目。【任意】は、内閣府令において任意把握項目である項目。

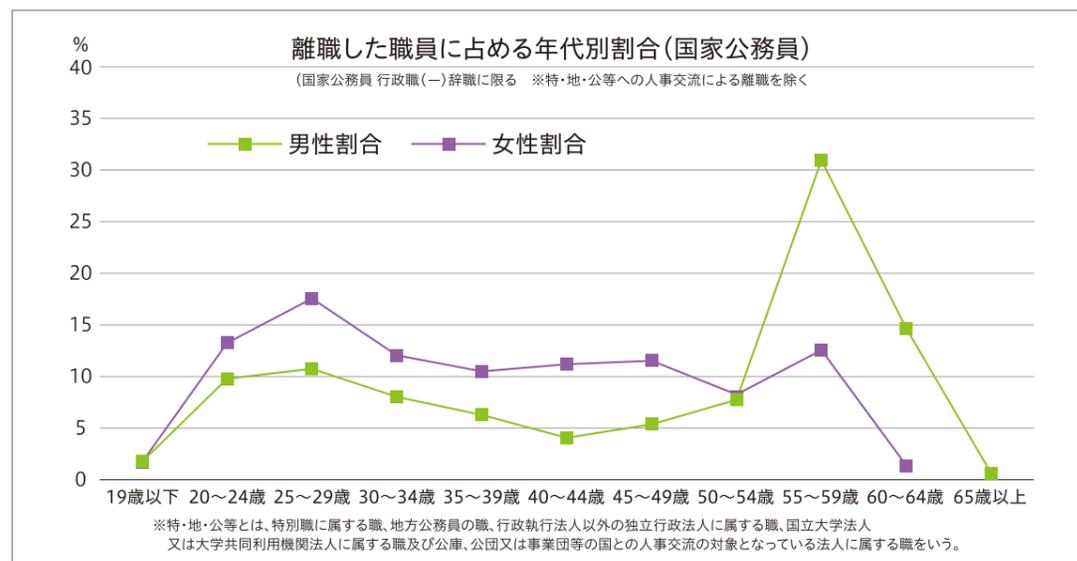
ア. 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合(平均継続勤務年数の男女の差異)【必須】

我が国の女性の年齢階級別労働力率は、いわゆるM字カーブを描いていることから、全体の離職率が低い場合でも、近年の晩婚化・晩産化の傾向に留意しつつ、年代別の離職の状況を踏まえて、両立を阻む職場の課題を改善する必要がある。

現行では、必須把握項目となっている「継続勤務年数の男女差(又は離職率の男女差)」について、年代によって離職の状況に違いがあることから、「離職率の男女差」に加え、「離職者の年代別男女別割合(5歳ごと等)」を必須で把握する。

改正後の項目	改正前の項目
<内閣府令第2条第1項ただし書き及び第2号> 離職率の男女差及び離職者の年代別男女別割合 ただし、平均継続勤務年数の男女の差異に代えることができる。	男女の平均継続勤務年数の差異 ただし、離職率の男女の差異に代えることができる。

<離職者の年代別男女別割合の把握参考例>



人事院「平成30年度 一般職の国家公務員の任用状況調査」をもとに内閣府で作成

注目 イ. 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数(「管理職/管理職以外」「内部部局等/内部部局等以外」ごとの把握)【必須】

職員(管理職以外)の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数(部署ごとの把握)【任意】

現行では、「職員全体の一人当たり(平均)」の把握としているが、実態を捉えきれず課題把握につながりにくいことから、平均値の把握に加えて、条例等で定める「超過勤務の上限(月45時間等)を超える超過勤務を行った職員数」を必須で把握する。また、管理職の超過勤務の状況は、職場全体の働き方や若手職員の士気にも影響すると考えられ、特定事業主として積極的な把握・課題分析・改善の取組が重要であることから、必須で把握する。

これらの把握の際には、「管理職/管理職以外」、「内部部局等(本庁)/内部部局等以外(本庁以外)」に分けて把握する。

任意把握項目においては、組織を更に細分化して「部署(課室や部局等)ごと」に把握する。

更に実態を把握する観点からは、超過勤務時間が「一月について45時間」や「一年について360時間」等を超えた職員数を把握することや、超過勤務の縮減に向けた取組の有効性を検証する観点からは、超過勤務の状況を経年的に把握することに留意する。

改正後の項目	改正前の項目
【必須】<内閣府令第2条第1項第3号> ① 本庁に勤務する職員のうち、 <u>管理的地位にある職員とそれ以外の職員それぞれの</u> ・各月ごとの超過勤務時間 ・ <u>超過勤務上限を超えた職員数</u> ② 本庁以外に勤務する職員のうち、 <u>管理的地位にある職員とそれ以外の職員それぞれの</u> ・各月ごとの超過勤務時間 ・ <u>超過勤務上限を越えた職員数</u>	【必須】 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間 【任意】 管理的地位にある職員の各月ごとの超過勤務時間
【任意】<内閣府令第2条第1項第16号> <u>部署ごとの職員</u> (管理的地位にある職員以外)の ・各月ごとの超過勤務時間 ・ <u>超過勤務上限を超えた職員数</u>	【任意】 職員の各月ごとの平均超過勤務時間

ウ. 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率【必須】

近年、各特定事業主において積極的な女性登用を行おうとする動きがあることを踏まえ、それらの動きをより指標で明らかにするため、「各役職段階に占める女性割合」に加えて、新たに「各役職段階に占める女性職員の割合の『伸び率』」(各役職段階ごとに3年度前からの変化等)を必須で把握する。

改正後の項目	改正前の項目
<内閣府令第2条第1項第5号> <u>各役職段階に占める女性職員の割合及びその伸び率</u>	各役職段階に占める女性職員の割合

注目エ. 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況【必須】

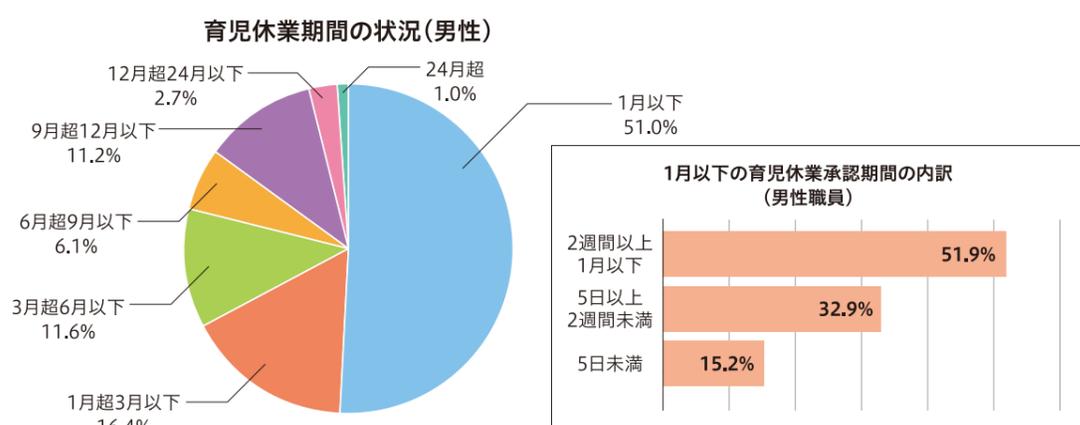
育児休業については、取得率も取得期間も、男性と女性の間では大きな離れがある。このことは、女性に育児の負担が偏っていることを示している。「はじめに」でも述べたとおり、男性が一定期間、育児のための休暇等を取得することは、本人にとってのみならず、古い労働慣行の変革を促進する意味でも重要であることから、男性の育児休業の取得促進はもとより、将来的には、男性が育児休業を1か月以上等のある程度まとまった期間、当然に取得できるような環境を目指して取組を進めていくべきである。

このため、現行の「平均取得期間」の把握では実態を捉えきれず課題把握につながりにくいことから、「取得期間の分布状況」を把握し、男性職員の育児休業等の取得期間について一月以下が多い場合には「5日未満」や「2週間未満」等に細分化して把握する。

また、地方公務員法(昭和25年法律第261号)の改正により、令和2年度から運用開始となる会計年度任用職員の育児休業等の両立支援制度については、その制度の整備状況等も併せて把握する。

改正後の項目	改正前の項目
<内閣府令第2条第1項第6号> 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及び平均取得期間

<育児休業の取得期間の分布状況の把握参考例>



〔平成30年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果(抄)〕(令和元年12月24日 総務省)から抜粋

注目オ. 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【必須】

男性職員が一定期間、休業等の制度を利用して育児に携わることは、本人が今後も長く続く子育てに能動的に関わる契機となるだけでなく、組織経営上も多様な人材をいかすマネジメント力を向上させることにつながるため、特に取り組むべき課題の一つである。

現状では、国家公務員の「男の産休」の5日以上の取得率も100%に届いていないことを踏まえ、まずは、

- ・「5日(前後に週休日を加えると9日間となる)以上のまとまった『男の産休』の取得」や、
- ・これらの制度を一体と捉え、例えば「出産前後は5日以上の『男の産休』+育児期間は1週間などの『育児休業』の取得」について、

状況把握を行うことや数値目標の設定を行うことが有効であることから、現行の「取得日数」の把握を「取得日数の分布状況」の把握とし、国の各府省等の政府目標となっている「5日以上」の取得割合等を把握する。

改正後の項目	改正前の項目
<内閣府令第2条第1項第7号> 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び取得日数の分布状況	男性職員の配偶者出産休暇等の平均取得日数

<「男の産休」(配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇)取得率の把握参考例>

	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
「男の産休」5日以上使用率(%)	24.7	30.8	39.1	51.9	67.8

〔女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ〕(令和元年11月1日 内閣官房内閣人事局)から抜粋

注目カ. セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況【必須】

現行では、本項目を「相談窓口への相談件数」と捉えている特定事業主が多いことから、本項目の趣旨を明確にするため、緊急対策(「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について」(平成30年6月12日すべての女性が輝く社会づくり本部決定))を踏まえ、項目を「セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況」と改めた上で、必須で把握する。その把握の際には、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」(平成18年厚生労働省告示第615号)等各種ハラスメントに関する指針において雇用管理上講ずべき措置とされている被害の防止の観点で行う研修や制度の周知、相談窓口の設置及び窓口担当者等が相談を受けた後に適切な対応をとるための対応マニュアル等の整備・周知、事後の迅速かつ適切な対応等の状況を把握する。

改正後の項目	改正前の項目
【必須】<内閣府令第2条第1項第8号> セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況	【任意】 セクシュアル・ハラスメント等に関する相談窓口への相談状況

キ. 年次休暇等の取得状況【任意】

現行の「年次休暇取得率(取得日数/付与した日数)」に基づく全体平均の把握では実態を捉えきれず、課題の把握につながりにくいことから、「年次休暇等の取得状況」とし、「一年の年次休暇等が20日以上付与された者の平均取得日数」や「取得日数が5日未満の職員割合※」等を把握する。

※ 一般職の国家公務員においては、「計画表の活用による年次休暇及び夏季休暇の使用の促進について」(平成30年12月7日人事院事務総局職員福祉局長通知)により、平成31年1月1日以降、「一年の年次休暇の日数(前年からの繰越し日数は含まない)」が10日以上である職員の計画表の作成及び変更当たっては、当該年に5日以上年次休暇を使用することができるよう配慮することとされている。

改正後の項目	改正前の項目
<内閣府令第2条第1項第17号> 年次休暇等の取得状況	年次休暇等取得率(取得日数/付与した日数)

(2) 状況把握項目について、その趣旨や把握の方法等を明確にした項目については以下のとおり。

ア. 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合【任意】

「採用試験の受験者の総数に占める女性の割合」は、採用試験を受験する女性求職者の数が少ないとの課題等を把握する趣旨であるが、近年では、地方公共団体の採用試験申込書において「性別」選択欄を廃止する動きや、「その他」「わからない」などの選択肢を加えている事例が生じていることから、「その他」「わからない」等の回答を除いた男女割合(男又は女と回答した数字)で把握しても、男女差の傾向を把握しようとする趣旨を果たすことはできると考えられる。

注目 イ. 配置の男女別の状況【任意】

内閣府が実施した調査によって、職員が、特定事業主に対して最も取り組むべきと考えることは「性別にとられない職務の機会付与」であり、また、「仕事上与えられた役割をきちんと果たしていった結果として、昇進の機会があれば受けたい」と考える女性職員も多いことが明らかとなった。

職員が望む性別に関わりない職務の機会付与が行われているかを把握するため、登用に関する性別差(いわゆる「ガラスの天井」)から一歩進めて、女性職員がゼロの職場など性別による配属の偏り(いわゆる「ガラスの壁」)の状況把握が有効である。

(例)

- ・女性職員がゼロの職場(部局単位)の割合
- ・育児に携わる職員が多く配属されている部局の偏り
- ・上限時間を超える超過勤務を行う職員が多い部局の女性割合
- ・男性職員の育児休業等の取得率が低い部局の女性割合 等

また、性別による配属の偏り(いわゆる「ガラスの壁」)の存在が確認できた場合には、

- ・中心的な部局長ポスト等への登用にに向けたキャリアパスが単一的・固定的となっていないか
- ・そのキャリアパスに性別差がないか 等

を点検すべきである。さらに、組織全体の人材が活躍するためには、「多様なキャリアパスの開発」を行い、組織・人事の在り方を見直す契機とすべきである。

ウ. 管理職、男性職員及び女性職員並びに派遣労働者の職場風土等に関する意識【任意】

特定事業主は、女性の登用が進まない阻害要因として、女性職員の昇進意欲が低いことを挙げる風潮があるが、女性職員が昇進を希望していない状況が明らかになった場合には、女性職員の意欲を阻害している要因を考察し、職場の課題分析を行う必要がある。

(阻害要因の例)

- ・管理職の超過勤務が常態化しているため
- ・初期キャリアの段階から、管理職になることを期待されてこなかったため(上司は、男性職員には期待しているが、女性職員には期待していないように感じたため)
- ・初期キャリアの段階から管理職につながるような職務機会や仕事の面白みが感じられる業務を与えられなかったため

2. 数値目標の設定

行動計画において数値目標を定めるべき項目については、法に特段の定めがなかったが、特定事業主の自主性を確保しつつ、数値目標の設定を促すことで、更に実効性の高い行動計画の策定につながるものと考えられることから、以下の見直しを行った。

(1) 数値目標の設定の在り方については、状況把握項目を、「職業生活における機会の提供に関する項目」と、「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項目」の2区分に分類し、それぞれの区分から1項目以上の関連する数値目標を設定するよう内閣府令等を改正した。

(2) 国の各府省等は、率先垂範の観点から、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(令和元年12月20日閣議決定。以下「基本方針」という。)及び指針において、「少なくとも、女性職員の採用・登用と、男性職員の育児休業取得率、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、数値目標を設定し、積極的に取り組むものとする。」とされているが、このことを踏まえ、地方公共団体の数値目標設定に関しても、「各特定事業主の実情に関する状況把握・課題分析の結果を勘案しつつ、国の各府省等における取組も参考にしながら数値目標を設定し、主体的かつ積極的に取り組むことが望ましい。」旨の方針を示した。

(参考) 国は全ての府省等において、男性職員の育休取得率・配偶者出産休暇等取得率等の数値目標を設定している。
【男性育休取得率(H30)】国家公務員:12.4%、地方公務員:5.6%
【配偶者出産休暇等取得率(H30)】国家公務員:88.1%(5日以上:67.8%)、地方公務員:78%

<基本方針 第2部2(5)抜粋>

…特定事業主における取組が、公的部門として一般事業主を率先垂範する観点が重要である。

また、長時間勤務の是正などの働き方改革、性別に関わりない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用及び男性の家庭生活(家事及び育児等)への参加促進の観点も考慮する必要がある。

特に、(中略)各府省等は、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」(平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定)において数値目標を設定することとされている女性職員の採用・登用、男性職員の育児休業取得率、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇について、引き続き特定事業主行動計画において数値目標を設定し、積極的に取組を進めていく。

さらに、地方公共団体の機関等においても、各特定事業主の実情に関する状況把握・課題分析の結果を勘案しつつ、国の各府省等における取組も参考にしながら数値目標を設定し、主体的かつ積極的に取り組むことが望ましい。

3. 情報公表

(1) 行動計画に基づく取組の実施状況の公表内容の充実

国・地方公共団体の定める行動計画は、公務の適正な運営が確保される必要があることや一般事業主への率先垂範の観点から、毎年少なくとも1回以上、行動計画に基づく取組の「実施状況」を公表しなければならない(法第19条第6項)。

この実施状況の公表は、各特定事業主が自身の取組を検証する有効な契機になることから、「数値目標を設定した項目の進捗状況」及び「取組の実績」を経年で公表しなければならない(内閣府令第5条)。

(2) 女性の活躍状況の情報公表の強化

ア. 女性の活躍状況の情報公表について、「職業生活における機会の提供に関する実績」と「職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境整備に関する実績」の両区分からそれぞれ1項目以上公表しなければならない(法第21条)。

イ. 「状況把握項目の見直し・拡充」を行うに当たり、情報公表項目における同趣旨の項目についても同様の考え方に基づいた見直し・拡充を行った。

ウ. 状況把握項目に関連指標が設定されているものの情報公表項目に設定されていない項目について、求職者の関心が高い事項(「両立支援制度」「柔軟な働き方に資する制度」「セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況」等)が公表されるよう、「職業生活における機会の提供」と「職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境整備」に関する制度の概要の公表を定めた(内閣府令第6条第4項)。

これらの項目は、情報公表項目として公表される定量的な数値以外に、各特定事業主が「職業生活における機会の提供」と「職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境整備」に関して、特定事業主として取り組んでいる事項の公表を可能とする趣旨で規定したものである。

民間部門では「職業生活における機会の提供」と「職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境整備」に係る制度の概要として、法定を上回る制度の概要を公表できることとしている。制度の具体例として挙げられているものは以下のとおり。

【職業生活における機会の提供】

- ・ 職種又は雇用形態の転換制度
- ・ 正社員としての再雇用又は中途採用制度
- ・ 女性労働者の活躍に資する教育訓練・研修制度
- ・ セクシュアル・ハラスメント等の一元的な相談体制 等

【職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境整備】

- ・ 育児・介護休業法の各種制度に関する法定を上回る制度
- ・ フレックスタイム、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度
- ・ 病気・不妊治療等のための休暇制度
- ・ 年次有給休暇の時間単位取得制度 等

この民間部門の内容について、公務部門の制度に照らし、該当すると考えられるものは以下のとおり。なお、これらの例示は、各特定事業主が上記以外の独自の取組を制度の概要として公表することを妨げるものではない。

【職業生活における機会の提供】

- ・ 特定事業主が実施する中途採用の概要
- ・ 特定事業主が実施する教育訓練・研修の概要
- ・ 特定事業主が実施したセクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

【職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境整備】

- ・ テレワーク等の柔軟な働き方に資する取組の概要
- ・ 上記取組の円滑な施行のため特定事業主が実施する取組の概要 等

※国家公務員については、人事院規則等により両立支援等の制度が定められており、本項目の公表は、制度以外で国の各府省等が職員に対して独自に実施する運用上の取組等を想定している。

【参考】状況把握項目・情報公表項目の見直し(特定事業主)

	状況把握項目	情報公表項目
必須把握項目	① 採用者に占める女性割合	採用者に占める女性割合
	② 継続勤務年数の男女差 又は 離職率の男女差 + 離職者の年代別(5歳ごと)割合	継続勤務年数の男女差 又は 離職率の男女差
	③ 平均超勤時間※ + 超勤上限(月45時間等)の職員数	平均超勤時間※ + 超勤上限(月45時間等)の職員数
	④ 管理的地位に占める女性職員の割合	管理的地位に占める女性職員の割合
	⑤ 各役職段階に占める女性職員の割合 + 伸び率(3年前からの変化)	各役職段階に占める女性職員の割合
	⑥ 男女別の育休取得率・平均期間 取得期間の分布状況	男女別の育休取得率 + 取得期間の分布状況
	⑦ 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均日数 取得日数の分布状況	男性職員の配偶者出産休暇等の取得率 + 取得日数の分布状況
	⑧ 採用試験受験者の女性割合	採用試験受験者の女性割合
	⑨ 職員の女性割合	職員の女性割合
	⑩ 男女別の配置状況	—
任意把握項目	⑪ 教育訓練の男女別受講状況	—
	⑫ 管理職、男性職員及び女性職員の意識	—
	⑬ 約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合	約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合
	⑭ 両立支援制度の男女別利用実績(⑥⑦を除く)	—
	⑮ 柔軟な働き方に資する制度の男女別利用実績	—
	⑯ 平均超勤時間※ + 超勤上限の職員数(いずれも部局ごと)	平均超勤時間 + 超勤上限の職員数
	⑰ 管理職の平均超勤時間 + 超勤上限の職員数	情報公表項目に追加
	⑱ 年次休暇等の取得率 取得状況(平均取得日数や5日未満取得者割合)	年次休暇等の取得率 取得状況 + 職員のまとまりごとの年次休暇等の取得状況
	⑲ 一つ上の役職段階に昇任した職員の男女割合	—
	⑳ 人事評価結果の男女差異	—
	㉑ セクハラ等相談窓口への相談状況対策の整備状況	—
	㉒ 中途採用の男女別実績	中途採用の男女別実績
	㉓ 中途採用者の管理職登用の男女別実績	—
	㉔ 臨時・非常勤職員の研修の男女別受講状況	—
	㉕ 給与の男女差異	—

※超過勤務手当等の支給されない職員を除くこととしている。

れを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

（基準に適合する一般事業主の認定）

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（認定一般事業主の表示等）

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

（認定の取消し）

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

- 1 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 2 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 3 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（特例認定一般事業主の特例等）

第十三条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第八条第一項及び第七項の規定

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が

女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- 1 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 2 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
- 3 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であつて、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 1 計画期間
- 2 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 3 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、こ

（事業主の責務）

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章 基本方針等

（基本方針）

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 1 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 2 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 3 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- 4 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

（都道府県推進計画等）

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

付録 関係法令集

○ 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）【令和 2 年 6 月 1 日施行時点】

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第二十三条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役員又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するよう努めるものとする。

(啓発活動)

第二十五条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十六条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十七条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内に

に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その任用し、又は任用しようとする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

二 その任用する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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、

十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員

は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(特例認定一般事業主の表示等)

第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。

一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであつて、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五

- 二 当該年度に在職する職員に対する当該年度に退職（自己都合による退職に限る。以下同じ。）した職員の割合の男女の差異及び当該年度に退職した職員の年齢区分別の男女別の割合
- 三 職員の勤務時間の状況に関する次に掲げる事項
 - イ 国の行政機関の内部部局、地方公共団体の機関（地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第一百五十五条及び第一百五十六条の規定により設置された行政機関を除く。）その他国又は地方公共団体のこれらに類する機関（以下「内部部局等」という。）に勤務する職員のうち、管理的地位にある職員とそれ以外の職員それぞれの一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号。以下「勤務時間法」という。）第十三条第一項に規定する正規の勤務時間、地方公務員法第二十四条第五項に基づき条例で定める正規の勤務時間その他これらに類する勤務時間であって法令で定めるものをいう。以下同じ。）を超えて命じられて勤務した時間及び超過勤務を命じることができる上限（人事院規則一五——四（職員の勤務時間、休日及び休暇）第十六条の二の二第一項に規定する上限、地方公務員法第二十四条第五項に基づき条例で定める上限その他これらに類する上限であって法令で定めるものをいう。以下同じ。）を超えて命じられて勤務した職員数
 - ロ 内部部局等以外に勤務する職員のうち、管理的地位にある職員とそれ以外の職員それぞれの一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間及び超過勤務を命じることができる上限を超えて命じられて勤務した職員数
- 四 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- 五 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率
- 六 女性職員であって出産した者の数に対する当該女性職員であって育児休業（国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第九号）第三条第一項に定める育児休業、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第十号）第二条第一項に定める育児休業その他これらに類する休業であって法令で定めるものをいう。以下同じ。）をした者の数の割合及び男性職員であって配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であって育児休業をした者の数の割合（第六条第一項第二号ロにおいて「男女別の育児休業取得率」という。）並びに男女別の育児休業の取得期間の分布状況
- 七 男性職員であって配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であって配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇（人事院規則一五——四第二十二條第一項第九号若しくは第十号に規定する休暇その他これらに類する休暇であって法令又は地方公務員法第二十四条第五項に基づき条例で定めるものをいう。以下同じ。）を取得した者の数の割合（第六条第一項第二号ハにおいて「男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率」という。）及びそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況
- 八 セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況
- 九 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

○ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号）【令和 2 年 6 月 1 日施行時点】

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十五条第三項及び第十七条の規定に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画策定等に係る内閣府令を次のように定める。

- （対象範囲）
- 第一条** 特定事業主は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」という。）第十九条第三項及び第二十一条の規定により女性の職業生活における活躍に関する状況の把握、分析及び情報の公表（以下「把握分析等」という。）を行うに当たっては、次に掲げる国の職員については、これをその対象に含まないものとする。
- 一 国家公務員法（昭和二十二年法律第二十号）第二条第三項各号（第十三号、第十四号及び第十六号を除く。）に掲げる職員
 - 二 委員、顧問、参与又はこれらの者に準ずる者の職にある職員で常勤を要しないもの
 - 三 給与又は報酬が支給されないことが法令で定められている職にある職員
- 2 特定事業主は、把握分析等を行うに当たっては、地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第三条第三項第一号及び第六号に掲げる職員については、これをその対象に含まないものとする。
- 3 特定事業主は、把握分析等を行うに当たっては、次に掲げる地方公共団体の職員については、これをその対象に含まないものとする。
- 一 地方公務員法第三条第三項第一号の二から第五号までに掲げる職員
 - 二 給与又は報酬が支給されないことが法令又は条例で定められている職にある職員
- （女性の職業生活における活躍に関する状況の把握）
- 第二条** 特定事業主が、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、当該計画を定め、又は変更しようとするときから遡っておおむね二年以内の一年間におけるその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況に関し、第一号から第八号までに掲げる事項を把握するとともに、必要に応じて第九号から第二十三号までに掲げる事項を把握するものとする。ただし、第二号に掲げる事項の把握は、職員（任期の定めのない職員に限る。第二号並びに第六条第一項ただし書及び第二号イ並びに第三項第二号において同じ。）の平均した継続勤務年数の男女の差異の把握をもってこれに代えることができる。
- 一 採用した職員（再採用（職員であった者を選考により再び採用することをいう。第二十号において同じ。）により採用された者を除く。第六条第一項第一号イにおいて同じ。）に占める女性職員の割合

の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十九条 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 （略）

において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

（秘密保持義務）

第二十八条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（協議会の定める事項）

第二十九条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（公表）

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第二項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

（権限の委任）

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

（政令への委任）

第三十三条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者

○ **事業主行動計画策定指針**（平成 27 年内閣官房・内閣府・総務省・厚生労働省告示第 1 号）【令和 2 年 6 月 1 日施行時点】

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第七条第一項の規定に基づき、事業主行動計画策定指針を次のように定めたので、同条第三項の規定により告示する。

第一部 はじめに
第一 事業主行動計画策定指針の位置付け
 女性の職業生活における活躍の推進は、その活躍の場の主たる提供主体である事業主の役割が重要であるが、これまでは各事業主における自主的な取組に委ねられていたところである。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号。以下「法」という。）によって、各事業主に事業主行動計画（法第七条第一項に定めるものをいう。以下同じ。）の策定・公表等の義務又は努力義務が課され、各事業主が事業主行動計画で定める定量的目標や取組の内容、その実効性等が、女性の職業生活における活躍に大きく影響を与えることとなった。

女性の職業生活における活躍の状況は事業主によって様々であり、かつ、事業主行動計画の内容はそれぞれの事業主が抱える課題に応じて当該事業主が判断するものであるが、まだその活躍が十分に進んでいない事業主も含め、全ての事業主が実効性のある事業主行動計画を円滑に策定し、かつ、着実に実施できるよう促していくことが重要である。このため、国において事業主行動計画の策定に関する基本的な事項等を示すことにより、事業主行動計画の策定及び実施等に向けた事業主の積極的な取組を進め、ひいては社会全体における女性の職業生活における活躍を迅速かつ効果的に進める必要がある。

これらを踏まえ、法第七条第一項の規定に基づき、事業主行動計画策定指針（以下「策定指針」という。）を定めるものである。

第二 基本方針との関係

法第七条第一項に基づき、策定指針は、法第五条第一項に定める女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針に即して定めることとされており、政府は、同項に基づき、「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）を閣議決定している。

第三 事業主の区分ごとの適用

法は、事業主を法第八条第一項に定める一般事業主（国及び地方公共団体以外の事業主。以下単に「一般事業主」という。）と法第十九条第一項に定める特定事業主（国及び地方公共団体の機関等）に区分しており、事業主行動計画の策定等についても両者を別に規定している（一般事業主にあつては法第三章第二節に、特定事業主にあつては同章第三節に規定）。また、適用される労働法制も両者と異なっている。

こうしたことに鑑み、以下、策定指針においては、一般事業主に適用される事項と特定事業主に適用される事項とを区分

る職員とそれ以外の職員の双方又は一方の、一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間

(2) 内部部局等に勤務する職員のうち、管理的地位にある職員とそれ以外の職員の双方又は一方の、超過勤務を命じることができる上限を超えて命じられて勤務した職員数

ホ 管理的地位にある職員以外の職員の勤務時間の状況に関する次の一以上の事項

(1) 職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間並びにその指揮命令の下に労働させる派遣労働者一人当たりの一月当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間

(2) 超過勤務を命じることができる上限を超えて命じられて勤務した職員数

ヘ 職員の年次休暇等の取得日数の状況

ト 職員のまとまりごとの年次休暇等の取得日数の状況

2 特定事業主は、前項に掲げる事項を公表するに当たっては、前項第一号イからハまで並びに第二号ロ、ホ及びトに掲げる事項は、職員のまとまりごとに公表するものとする。この場合において、同一の職員のまとまりに属する職員の数が職員の総数の十分の一に満たない職員のまとまりがある場合は、勤務形態が異なる場合を除き、職務の内容等に照らし、類似の職員のまとまりと合わせて一の職員のまとまりとして公表することができるものとする。

3 特定事業主は、次の各号に掲げる事項の公表に併せて、当該各号に定める事項の公表に努めるものとする。

一 第一項第一号ホに掲げる事項各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の伸び率
 二 第一項第二号イに掲げる事項当該年度に退職した職員の年齢区分別の男女別の割合
 三 第一項第二号ニに掲げる事項内部部局等以外に勤務する職員に係る同様の事項

4 特定事業主は、第一項各号に定める事項のほか、次に掲げる事項の公表に努めるものとする。

一 その任用し、又は任用しようとする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
 二 その任用する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

5 特定事業主は、第一項、第三項及び第四項に掲げる事項を公表するに当たっては、おおむね一年に一回以上、公表した日を明らかにして、インターネットの利用その他の方法により、女性の求職者等が常に容易に閲覧できるよう公表しなければならない。

附 則 （略）

十三号に掲げる事項を把握する場合も、同様とする。

（法第十九条第二項第二号の目標）

第三条 特定事業主は、法第十九条第二項第二号の目標を同条第三項の規定により定量的に定めるに当たっては、次の各号に掲げる区分ごとに当該各号に定める事項のうち一以上の事項を選択し、当該事項に関連する目標を定めるものとする。

一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供 前条第一項第一号、第四号、第五号、第八号から第十三号まで及び第十八号から第二十三号までに掲げる事項

二 その任用する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 前条第一項第二号、第三号、第六号、第七号及び第十四号から第十七号までに掲げる事項

（把握項目の分析）

第四条 特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、第二条により把握した事項について、それぞれ法第七条第一項に定める事業主行動計画策定指針を踏まえ、適切な方法により分析しなければならない。

（法第十九条第六項の実施状況の公表）

第五条 法第十九条第六項の規定による特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表は、特定事業主行動計画において同条第三項の規定により定量的に定めた同条第二項第二号の目標を設定した事項の当該計画期間における経年での進捗状況及び取組実績を公表することにより行うものとする。

（法第二十一条の情報の公表）

第六条 法第二十一条の規定による情報の公表は、次の各号に掲げる情報の区分ごとに当該各号に定める事項のうち、特定事業主が女性の職業選択に資するものとして適切と認めるものをそれぞれ一以上公表することにより行うものとする。ただし、第二号イに掲げる事項の公表は、職員の平均した継続勤務年数の男女の差異の公表をもってこれに代えることができる。

一 その任用し、又は任用しようとする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 次のいずれかの事項

イ 採用した職員に占める女性職員の割合

ロ 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

ハ 職員に占める女性職員の割合及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者に占める女性労働者の割合

ニ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

ホ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

ヘ 中途採用の男女別の実績

二 その任用する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 次のいずれかの事項

イ 当該年度に在職する職員に対する当該年度に退職した職員の割合の男女の差異

ロ 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

ハ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率並びにそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況

ニ 職員（非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除く。）の勤務時間の状況に関する次の一以上の事項

(1) 内部部局等に勤務する職員のうち、管理的地位にあ

十 職員に占める女性職員の割合及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）に占める女性労働者の割合

十一 職員の配置の男女別の状況

十二 職員の人材育成を目的とした教育訓練の男女別の受講の状況

十三 管理的地位にある職員、男性職員（管理的地位にある職員を除く。）及び女性職員（管理的地位にある職員を除く。）のそれらの職場における職員の配置、育成、評価、昇任及び性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識（以下本号において「職場風土等に関する意識」という。）並びにその指揮命令の下に労働させる男女の派遣労働者のその職場における職場風土等に関する意識（性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関するものに限る。）

十四 職員の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業並びに配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を除く。）の男女別の利用実績

十五 職員の在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務その他の柔軟な働き方に資する制度の男女別の利用実績

十六 管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの各月ごとの部署ごとの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間、部署ごとの超過勤務を命じることができる上限を超えて命じられて勤務した職員数並びにその指揮命令の下に労働させる派遣労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間

十七 職員の年次休暇等（勤務時間法第十七条に規定する年次休暇、地方公務員法第二十四条第五項に基づき条例で定める年次有給休暇その他これらに類する休暇であつて法令で定めるものをいう。以下同じ。）の取得日数の状況

十八 前年度の開始の日における各役職段階の職員の数に対する当該役職段階から一つ上の各役職段階に当該年度の開始の日までに昇任した職員の数の男女別の割合

十九 職員の人事評価の結果における男女の差異

二十 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の採用（再採用を除く。）又は妊娠、出産、育児若しくは介護等を理由として退職した職員であつた者の採用の男女別の実績

二十一 前号に規定する採用（以下「中途採用」という。）をした者を管理的地位にある職員に任用した男女別の実績

二十二 非常勤職員又は臨時的に任用された職員の研修の男女別の受講の状況

二十三 職員の給与の男女の差異

2 特定事業主は、前項に掲げる事項を把握するに当たっては、前項ただし書、第一号、第二号及び第六号に掲げる事項は、職員のまとまり（職種、資格、任用形態、勤務形態その他の要素に基づき、特定の職員のまとまりごとに人事の事務を行うことを予定している場合、それぞれの職員のまとまりをいう。以下同じ。）ごとに把握しなければならない。前項第九号から第十四号まで、第十六号、第十七号、第十九号、第二十号、第二十二号及び第二

もに、課題の内容に応じ、両立支援制度やハラスメント等の各種相談体制の整備などの取組が期待される。なお、派遣労働者については、特定事業主が派遣先となっている場合、当該特定事業主が長時間勤務の是正等の働き方改革を進めるため、当該派遣労働者の状況把握を行うことも有益である。

また、法に基づく状況把握項目に現れないものも含めた職場の実情の的確な把握を行うことも重要である。このため、行動計画の策定の過程において、必要に応じて、職員に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、各職場・各世代の男女の声を広くくみ上げつつ、職場の実情の的確な把握に努めることが重要である。

二 状況把握・課題分析

(一) 状況把握・課題分析の意義

行動計画は、自らの事務及び事業における女性の活躍の状況把握・課題分析を行い、その結果を勘案して定めなければならない（法第十九条第三項）。

女性の活躍に向けては、第二で見たように、採用から登用に至る各過程において様々な課題があるが、どの部分が特に大きな課題であるかは、特定事業主ごとに多種多様である。状況把握・課題分析の意義は、自らの組織が解決すべき女性の活躍に向けた課題を明らかにし、行動計画の策定の基礎とすることにある。

その際、女性の活躍推進は、常勤職員だけではなく、臨時・非常勤職員を含めた全ての女性が、その希望に応じて個性と能力を十分に発揮できることを目指して進める必要があることに留意し、職員のまとまりごとの状況把握・課題分析が求められている項目に限らず、職員のまとまりごとに実態が異なる可能性のある項目については、各特定事業主の実情に応じ、必要となる状況把握・課題分析を行っていくことが望ましい。

(二) 状況把握・課題分析の方法

行動計画の策定に当たっては、まず、別紙四の第一欄の項目の状況把握を行い、課題分析を行うことが求められる。その結果、特定事業主にとって課題であると判断された事項については、別紙四の第二欄の項目を活用し、別紙五の観点も参考に、更にその原因の分析を深めるべきである。

状況把握・課題分析に当たっては、以下の方法によることに留意されたいが、各特定事業主の実情に応じて、他に適切な方法がある場合は、当該方法による把握・分析も効果的である。

- ・離職者の年代別割合は、「五歳ごと」等に把握すること。
- ・超過勤務の状況は、組織の単位（課室や部局等）ごと等に区分して把握すること。更に実態を把握する観点からは、超過勤務時間が「一月について四十五時間」や「一年について三百六十時間」等を超えた職員数を把握すること。
- ・超過勤務の縮減に向けた取組の有効性を検証する観点からは、超過勤務の状況を経年的に把握すること。

六 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

仕事と家庭の両立支援制度の利用が女性職員に偏り、男性職員の利用が低い現状の背景には、家事・育児・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい職場の風土や性別役割分担意識があると考えられる。このような職場風土は、様々なハラスメントの背景にもなりやすい。

これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女共に、親の介護等に携わる職員が増加する。制度の周知や管理的地位にある職員等への意識啓発、利用者の状況に応じたきめ細かい対応等により、男性職員が一定のまとまった期間、休暇等を利用して家事・育児・介護等の多様な経験をj得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、自身のキャリア形成にとっても有用なものであるだけでなく、働き方改革の推進、育児等の家庭生活に理解のある職場風土の形成に資するものと考えられる。

第三 特定事業主行動計画の策定等に向けた手順

法において、特定事業主については、自らの事務及び事業における女性の活躍に関する状況把握・課題分析(二)、特定事業主行動計画(三(五)ロを除き、以下第三部において「行動計画」という。)の策定・周知・公表(三及び四)、取組の実施状況の公表(五(二))及び女性の職業選択に資することを目的とした女性の活躍に関する情報の公表(六)が義務付けられている。

これらの義務の履行に際しては、以下の一から六までに規定する事項を踏まえて行うことが重要である。

一 女性の活躍推進に向けた体制整備

(一) 女性の活躍推進に向けた組織のトップの関与・推進体制の整備等

女性の活躍推進に向けた取組は、多様な職務機会や必要な研修機会の付与等の計画的育成・キャリア形成支援や、長時間勤務の是正、職場風土改革など、組織全体で継続的に取り組む必要のあるものが多く、これらの取組を効果的に行うためには、組織全体の理解の下に進めることが重要である。このため、まず、組織のトップ自らが、組織経営戦略としても女性活躍が重要であるという問題意識を持って、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、強いメッセージを発信することによりリーダーシップを持って取り組んでいくことが重要である。

また、組織のトップの関与の下に、担当部局を明確に定めるなど、継続的な推進体制を設けることが効果的である。

(二) 行動計画の策定体制の整備等

行動計画の策定・推進に当たっては、常勤職員はもとより臨時・非常勤職員を含め、全ての職員を対象としていることを明確にし、男女双方の幅広い職員の理解と納得の下、協力を得ながら、各課題に応じた目標・取組を進めていくことが極めて重要である。このうち、臨時・非常勤職員については、その状況を適切に把握するとと

て活躍できる取組を進めることも重要である。

二 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援

女性職員の意欲を維持しながら計画的な育成やキャリア形成支援を図るに当たり、出産・子育て期に入る以前の時期に、女性職員がやりがいを感じられる職務経験を重ねることが重要である。育児休業等の取得期間は、本人の希望が最大限尊重されるべきことは当然であるが、この職務経験により、育児休業を経ても、仕事への高い意欲を保ったまま職場への早期復帰を望む可能性が高まると考えられる。また、家庭生活との両立が困難な職場は、育児休業の取得期間を必要以上に長期化させ、職員のキャリア形成機会や意欲を阻害し得る観点からも改善が求められる。

三 継続勤務

我が国の女性の年齢階級別労働力率は、いわゆるM字カーブを描いていることから、全体の離職率が低い場合でも、近年の晩婚化・晩産化の傾向に留意しつつ、年代別の離職の状況を踏まえて、両立を阻む職場の課題を改善する必要がある。

なお、男女を通じたテレワーク・フレックスタイム制を活用した柔軟な働き方の推進は、能率的な公務運営にも資するものであることを踏まえることが重要である。

四 登用

女性職員の登用は、女性の活躍の進捗状況を示す最も端的な指標であり、公務部門においては、性別にかかわらず公平な人事評価に基づく成績主義の原則に基づいた優先した取組が望まれる。

また、管理的地位にある職員への女性の登用拡大に加え、女性の人材プールを確実に形成していくことが重要である。なお、女性職員に昇進を希望しない傾向がみられた場合には、長時間勤務などの昇進意欲を阻害している職場の要因を考察・改善することも重要である。

五 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠である。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものである。

男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献するものでもあることから、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革、働く時間と場所の柔軟化を進めることが重要である。

このため、多様な人材を活かす業務運営及び生産性の重視並びに効率的な業務運営等の取組に係る人事評価への適切な反映等についての組織のトップによる明確なメッセージの継続的な発信や、テレワーク・フレックスタイム制の推進や制度の円滑な運用に向けた取組を進める必要がある。

して記載することとした。

第二部 一般事業主行動計画 〔略〕

第三部 特定事業主行動計画

第一 女性の活躍の意義及び現状

一 女性の活躍の意義

「女性の活躍」とは、一人一人の女性が、個性と能力を十分に発揮できることである。特に公務部門での女性の活躍は、我が国の政策方針決定過程への女性の参画拡大という重要な意義を有するものである。

女性職員の登用の拡大は、女性の活躍の一側面を測るものであるが、女性の活躍は、それにとどまるものではなく、臨時・非常勤職員を含めた全ての女性職員が、どの役職段階においても、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進する必要がある。また、多様な人材を活かすダイバーシティ・マネジメントは、公務部門に対するニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出すことなどを通じて、政策の質と公務部門におけるサービスを向上させる。このため、女性活躍の観点から、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和（以下「ワーク・ライフ・バランス」という。）の推進に積極的に取り組む必要がある。

特定事業主の女性の活躍状況は一般事業主も注目しており、一般事業主に対し率先垂範する観点からも、こうした取組を着実に進めることは大きな意義があると考えられる。

二 女性の活躍の現状

公務部門における女性の活躍は、女性職員の採用・登用の拡大など着実に進んでおり、この動きを更に加速していくことが必要である。また、特定事業主によって、女性職員の採用・登用の状況、男女が共に育児・介護等と両立して活躍しやすい環境であるか等の状況は様々である。

第二 女性の活躍に向けた課題及び具体的な取組

女性の活躍に向けた動きを更に加速していくためには、各特定事業主の実情を踏まえ、かつ、公務員法制上の平等取扱の原則及び成績主義の原則や各機関の特性に留意しつつ、採用から登用に至るあらゆる段階において、以下の視点から実効的な取組を進めていくことが必要である。特に、長時間勤務の是正などの働き方改革、性別にかかわらず職務の機会付与と適切な評価に基づく登用及び男性の家庭生活（家事及び育児等）への参加促進に取り組む必要がある。

一 採用

採用者に占める女性職員の割合は、近年、国家公務員（採用試験全体及び総合職試験）及び都道府県の地方公務員（大学卒業程度）で三割を超える水準に、市町村の地方公務員では約五割の水準に拡大してきている。女性の活躍に向けては、その入口となる女性職員の採用の拡大が重要であることから、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、積極的な広報活動を実施するとともに、多様な人材確保等の観点から、中途採用の拡大や、育児等を理由に国家公務員・地方公務員を中途退職した女性が再度公務におい

ト調査や、職員との意見交換等を実施するなど、職場の実情の確かな把握に努めることが重要である。

(二) 実施状況の公表

各特定事業主は、毎年少なくとも一回、行動計画に基づく取組の実施状況を公表しなければならない(法第十九条第六項)。数値目標を設定した項目については、経年で、その進捗状況や目標達成のために実施した取組の実績を広報誌やホームページへの掲載等により公表することが求められる。加えて、当該公表の内容を、幹部職員の定例会議の場等で定期的に報告することも取組の継続的な推進の観点から有効である。

六 情報の公表

(一) 情報の公表の意義

特定事業主は、自らの事務及び事業における女性の活躍に関する情報の公表が求められている(法第二十一条)。

情報の公表の意義は、就職活動中の学生等の求職者の職業選択において、女性が活躍しやすい事業主であるほど優秀な人材が集まり、競争力を高めることができる社会環境を整備することにより、市場を通じた社会全体の女性の活躍の推進を図ることにある。

(二) 情報の公表の項目及び方法

情報の公表については、別紙六の(1)及び(2)の区分の項目((1)⑦及び(2)⑧を除く。)の中から、それぞれ一つ以上を選択して、広報誌やホームページへの掲載等、求職者が容易に閲覧できる方法によって行う必要がある。その際には、行動計画策定の際に状況把握・課題分析した項目から選択することが基本であり、別紙四の第一欄にも掲げられている項目は、積極的に公表することが望ましい。また、別紙六の(1)⑦の制度の概要としては、セクシュアルハラスメント等対策の整備状況、特定事業主として実施する教育訓練・研修の概要及び中途採用の概要等が、同表の(2)⑧の制度の概要としては、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の概要及びその円滑な施行のため特定事業主が実施する取組の概要等が考えられる。

公表に際しては、求職者の選択により資するよう、情報の公表項目と併せて、行動計画を一体的に閲覧できるようにすることが望ましい。

なお、別紙六の項目については、必ずしも全ての項目を公表しなければならないものではないが、一般事業主に対し率先垂範すべき公務部門として積極的に公表することが望ましい。

(三) 情報の公表の頻度

情報の公表の内容については、おおむね年一回以上、その時点で得られる最新の数値に更新し、情報更新時点を明記することが必要である。

別紙一～三 (略)

の一体的策定

法に基づく行動計画は、状況把握・課題分析を行った上で、その結果を勘案して、計画期間、数値目標、取組内容及び実施時期を定める必要がある(法第十九条第二項及び第三項)。

一方、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画は、計画期間、目標(数値目標に限らない。)、対策内容及び実施時期を定める必要がある。

これらの両法律に定める要件を満たしていれば、両法律に基づく行動計画を一体的に策定することは可能である。また、各府省等は、採用昇任等基本方針(平成二十六年六月二十四日閣議決定)の5(4)に基づき策定した取組計画と法に基づく行動計画を一体的に策定することも可能である。

なお、一体的に策定した場合、法に基づく行動計画である旨及び法に基づく部分を、分かりやすく明示することが望ましい。

四 行動計画の周知・公表

(一) 職員に対する周知

策定・変更した行動計画については、職員に周知することが求められている(法第十九条第四項)。

行動計画に定めた数値目標を達成し、各役職段階や臨時・非常勤職員を含めた全ての女性職員の活躍に向けて組織全体で取り組んでいくため、まずは、全ての職員が知り得るように、電子メールによる送付その他の適切な方法で周知することが求められる。また、組織トップの主導の下、特に管理的地位にある職員に対する周知を徹底することが重要である。さらに、職員が行動計画を常時閲覧できる状態にしておくことが望ましい。

(二) 公表

策定・変更した行動計画については、公表することが求められている(法第十九条第五項)。

国民や一般事業主が各特定事業主の女性の活躍推進に向けた姿勢や取組等を了知することができるよう、また、事業主間で効果的な取組等を情報共有し、社会全体の女性の活躍が推進されるよう、広報誌やホームページへの掲載等適切な方法で公表することが求められる。

五 行動計画の推進等

(一) 行動計画の推進体制

行動計画の推進に当たっては、毎年少なくとも一回、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の取組や計画に反映させる、PDCA サイクルを確立することが重要である。

その際には、行動計画の策定に際して状況把握を行った女性の活躍に関する状況の数値の改善状況についても、併せて点検・評価を行うことが効果的である。

また、行動計画の改定に向けた検討の際には、職場の実情を踏まえた実施状況の確かな点検を基に行うことも重要であり、必要に応じて、職員に対するアンケー

析の結果、各特定事業主にとって課題であると判断されたものに対応すべきであるが、職業生活における女性の継続的な活躍を推進していくためには、その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供とその任用する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取組をバランスよく進めていくことが重要である。このため、状況把握・課題分析の結果を勘案した上で、別紙四の(1)及び(2)の区分に属する状況把握項目に関連する数値目標をそれぞれ一つ以上設定することが求められる。

数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでもよい。

数値目標の水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、過去の実績、将来の見込みや同種の他団体などとの比較も踏まえ、各特定事業主の実情に見合った水準とすることが重要である。

なお、各府省等においては、少なくとも、女性職員の採用・登用と、男性職員の育児休業取得率、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、数値目標を設定し、積極的に取り組むものとする。

また、地方公共団体においては、各特定事業主における状況把握・課題分析の結果を勘案しつつ、国の各府省等における取組も参考にしながら数値目標を設定し、主体的かつ積極的に取り組むことが望ましい。

(四) 取組内容の選定・実施時期の決定

行動計画に盛り込む取組内容を決定するに際しては、まず、状況把握・課題分析の結果、数値目標の設定を行ったものから優先的に、その数値目標の達成に向けてどのような取組を行っていくべきかについて検討を行うことが基本である。

第二で述べた特に取り組むべき長時間勤務の是正などの働き方改革、性別にかかわらず職務の機会付与と適切な評価に基づく登用及び男性の家庭生活(家事及び育児等)への参加促進について、各特定事業主において、当該特定事業主の実情に応じて積極的かつ主体的に各課題の解決に向けた多様な取組を取り上げ、これらの取組を総合的に進めていくことが効果的であると考えられる。

こうした認識の下、具体的な取組の内容については、別紙五も参考にしつつ、実施時期も併せて決定することが望ましい。

なお、実施時期については、計画期間終了時までを実施時期とするものについては、その旨、個別に記載する必要はない。

(五) その他

イ 地方公共団体による率先垂範

地方公共団体においては、地域の先頭に立って、当該地域内の一般事業主をリードする行動計画を策定するとともに、積極的に女性職員の活躍を推進していくことが求められる。

ロ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画等と

- 各役職段階に占める女性職員の割合については、その伸び率を把握する際には、三事業年度前からの変化等を捉えること。
- 男性職員の育児休業の取得期間について一月以下が多い場合には、「五日未満」や「二週間未満」等に単位を細分化して把握すること。
- 地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)の改正により令和二年度から運用開始となる会計年度任用職員の育児休業等の両立支援制度については、その制度の整備状況等も併せて把握すること。
- 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の合計取得日数は、国の各府省等の政府目標となっている「五日以上」の取得割合等を把握すること。
- セクシュアルハラスメント等対策の整備状況は、特定事業主の措置義務が、男女雇用機会均等法や人事院規則等に基づき定められている趣旨を十分に踏まえ、被害の防止の観点で行う研修や制度の周知の状況、相談窓口の設置状況及び窓口担当者等が相談を受けた後に適切な対応をとるための「対応マニュアル」等の整備・周知の状況等を把握すること。
- 職員の配置の状況は、女性職員が配属されていない職場の有無等を把握し、さらに、当該職場の超過勤務の状況や男性の育児休業等の取得状況を重ねて職場の課題を分析すること。
- 将来的な育成に向けた教育訓練の受講状況は、選抜型の研修への参加や在外機関への異動等に性別の偏りが無いかを把握すること。
- 年次休暇等の取得状況は、「一年の年次休暇等が二十日以上付与された者の平均取得日数」や「取得日数が五日未満の職員割合」等を把握すること。
- 職員のまとめりごとの給与の男女間の差異の状況は、行動計画の策定等による取組の結果を把握する観点から有効な指標となり得ること。

三 行動計画の策定

(一) 行動計画の策定対象となる課題の選定

行動計画においては、①計画期間、②数値目標、③取組内容及び実施時期を定めるものとされている(法第十九条第二項)。

また、行動計画の策定等に際しては、状況把握・課題分析の結果を勘案して定めなければならないものとされている(法第十九条第三項)。

(二) 計画期間の決定

法は令和七年度までの時限立法である。このため、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成二十八年度から令和七年度までの十年間を、各特定事業主の実情に応じておおむね二年間から五年間程度に区切ることとするとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、改定を行っていくことが望ましい。

(三) 数値目標の設定

数値目標の設定の対象については、状況把握・課題分

別紙四（第三部第三の二（二）及び三（三）関係）

区分	第一欄	第二欄
(1) その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供	項目 1：採用した職員に占める女性職員の割合 ※1 項目 2：管理職に占める女性職員の割合 項目 3：各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率 項目 4：セクシュアルハラスメント等対策の整備状況	項目 9：採用試験の受験者の総数に占める女性の割合 ※1 項目 10：職員に占める女性職員の割合 ※1/※2 項目 11：配置の男女別の状況 ※1 項目 12：人材育成を目的とした教育訓練の男女別の受講の状況※1 項目 13：職場風土等に関する意識 ※1/※2 項目 14：各役職段階から一つ上の役職段階に昇任した職員の男女別割合 項目 15：人事評価の結果における男女の差異 ※1 項目 16：中途採用の男女別の実績 ※1 項目 17：中途採用者を管理職に任用した男女別の実績 項目 18：臨時・非常勤職員の研修の男女別の受講の状況 ※1 項目 19：給与の男女の差異 ※1
(2) その任用する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	項目 5：離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合（平均継続勤務年数の男女の差異） ※1 項目 6：職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数（「管理職/管理職以外」「内部部局等/内部部局等以外」ごとの把握） 項目 7：男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況 ※1 項目 8：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	項目 20：職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（項目 7 及び 8 を除く。）の男女別の利用実績 ※1 項目 21：在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の男女別の利用実績 項目 22：職員（管理職以外）の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数（部署ごとの把握） ※1/※3 項目 23：年次休暇等の取得状況 ※1

- ※1：職員のまとまりごとに把握（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号）第 2 条第 2 項参照）
 ※2：労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者に係る同様の事項の把握も必要
 ※3：労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者に係る一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間の把握も必要

別紙五（第三部第三の二（二）及び三（四）関係）

各把握項目の関係及び課題分析に当たったの観点について

行動計画の策定に当たっては、まず、次の各表の左欄の項目（別紙四第一欄）の状況把握を行い、課題分析を行うことが求められる。その結果、特定事業主にとって課題であると判断された事項については、同表の中欄（別紙四第二欄）の項目を活用し、同表の右欄の観点から課題分析を行うことにより、更にその原因の分析を深めるべきである。なお、各特定事業主の実情に応じて、他に適切な方法がある場合は、当該方法による把握・分析も効果的である。

(1) 採用関係の把握項目及び課題分析

把握を行う項目	必要に応じ把握を行う項目	左記項目の課題分析に当たったの観点（例）
○項目 1：採用した職員に占める女性職員の割合	○項目 9：採用試験の受験者の総数に占める女性の割合※1 ○項目 16：中途採用の男女別の実績	○採用した職員に占める女性職員の割合の拡大は図られているか。 ○採用試験の受験者の総数に占める女性の割合を拡大するための周知活動は十分だったか。

※1 「採用試験の受験者の総数に占める女性の割合」は、採用試験を受験する女性求職者の数が少ないなどの課題等を把握する趣旨であるが、近年では、地方公共団体の採用試験申込書において「性別」選択欄を廃止する動きや、「その他」[わからない]などの選択肢を加えている事例が生じていることから、「その他」[わからない]等の回答を除いた男女割合で把握しても、男女差の傾向を把握しようとする趣旨を果たすことはできると考えられる。

(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係の把握項目並びに課題分析

把握を行う項目	必要に応じ把握を行う項目	左記項目の課題分析に当たったの観点（例）
○項目 5：離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合（平均継続勤務年数の男女の差異）	○項目 20：職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度の男女別の利用実績 ○項目 21：在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の男女別の利用実績	○離職率が低い場合でも、離職者が多くなっている年代はないか。出産・子育てに当たる世代等の職員が退職する傾向はないか。 ○男女共に、両立支援制度を利用できる（利用しやすい）状況にあるか。利用実績が女性職員に偏っていないか。 ○男女共に、柔軟な働き方（テレワーク等）ができる職場となっているか。利用実績が女性職員に偏っていないか。
	○項目 19：給与の男女の差異	○平均勤続年数と給与との関係は性別によりどのようになっているか。

○項目 7：男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況 ○項目 8：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	○項目 13：職場風土等に関する意識	○育児休業の取得実績に、男女間で著しい差はないか。 ○男性職員が当然に配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を取得できる職場風土となっているか。取得できている、その取得期間は著しく短いものとなっていないか。 ○育児休業の取得を希望する男性職員が、希望通りに育児休業を取得できる職場となっているか。取得できている、希望通りの期間が取得できているか（男性職員の潜在的な希望を叶えられる職場となっているか）。 ○育児休業を取得した期間が昇任・昇格の要件に直接影響するような人事管理を行っている場合には、それを見直し、育児休業を取得した期間にかかわらず、能力・実績に基づき昇任・昇格の判断を行っているか。 ○管理職は、部下の配置、育成、職務の機会付与等に当たり、育児休業等の取得のみを理由に不利益な扱いをしてはならないことを認識しているか。職員が、育児休業等の取得を理由に不利益な扱いをされることを懸念して、取得を躊躇するような職場風土となっていないか。 ○男女が共に、子育て等をしながらキャリア形成し続けられる職場となっているか。 ○女性職員の育児休業取得期間が長期化していないか。女性職員が育児休業からの早期復帰を希望する場合に、それを実現できる職場となっているか（出産・子育て期等に入る以前の初期キャリアにおいて、女性職員に、やりがいを感じる職務経験を積ませることができているか。長時間勤務の常態化等が、早期復帰を希望する女性職員にとって、復帰の妨げになっていないか）。
--	--------------------	--

(3) 長時間勤務関係の把握項目及び課題分析

把握を行う項目	必要に応じ把握を行う項目	左記項目の課題分析に当たったの観点（例）
○項目 6：職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数	○項目 13：職場風土等に関する意識 ○項目 22：職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数（部署ごと） ○項目 23：年次休暇等の取得状況	○長時間勤務が常態化していないか（長時間勤務の常態化は、仕事と生活の両立を困難にし、育児等に携わる職員への職務の機会付与の制約要因となる）。 ○組織全体では平均超過勤務時間がそれほど長くない場合でも、部署ごと等に見た場合に、一部の部署や職員の超過勤務時間が長くなっていないか。当該部署での職務経験が、その後の登用において重要視される傾向にないか。 ○平均超過勤務時間が長い部署では、柔軟な働き方ができにくい状況にないか。 ○管理職の働き方（長時間勤務の常態化や柔軟な働き方を実践していない等）が、職場全体の長時間勤務につながっていないか。 ○希望時に年次休暇等を取得できる職場となっているか（部署によっては、休暇を取得しにくい等の状況はないか）。 ○長時間勤務の背景として、長時間勤務を行うこと自体が評価されたり、効率が軽視されるような職場風土でないか。

(4) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係の把握項目並びに課題分析

把握を行う項目	必要に応じ把握を行う項目	左記項目の課題分析に当たったの観点（例）
○項目 2：管理職に占める女性職員の割合 ○項目 3：各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率	○項目 10：職員に占める女性職員の割合 ○項目 14：各役職段階から一つ上の役職段階に昇任した職員の男女別割合	○職員に占める女性職員割合に比して、管理職の女性割合が著しく低くなっていないか。 ○他の役職段階に比して、女性職員割合の伸びが低水準にとどまっている役職段階はないか。 ○女性管理職の割合やその伸びが低い場合、採用段階に要因はないか（採用数が少なく女性職員の人材プールが十分でないのか）、あるいは登用段階に要因はないか。 ○1つ下位の段階から昇任した者に占める女性職員の割合は、妥当なものとなっているか（成績主義の原則の下、登用目標の達成と整合しているか）。

<p>○項目 11：配置の男女別の状況 ○項目 12：人材育成を目的とした教育訓練の男女別の受講の状況 ○項目 13：職場風土に関する意識</p>		<p>○女性職員が配置されていない、又は少ない部署はないか。当該部署がある場合、女性職員の配置を阻害している要因を把握・分析できているか（超過勤務の状況や男性職員の育児休業等の取得率等と重ねて分析することが考えられる）。その阻害要因を課題と捉えて取組ができていないか。 ○充てられる職員の性別が固定化している管理職ポストはないか。当該ポストが確認できた場合、中心的な部局長ポスト等への登用に向けたキャリアパスが単一的・固定的となっていないか。そのキャリアパスに性別差はないか。 ○出産・子育て期等に入る以前の初期キャリアにおいて、性別にとらわれない職務の機会付与等がなされているか。初期キャリアにおいて、女性職員に、やりがいを感じる職務経験を積ませることができているか。 ○職員に対する両立支援は、本人の意向を十分に把握した上で行っているか（直風の管理職・人事担当部局が一般論や属性で判断し、いわゆるマミートラックに乗せていないか、個人々の意向を十分に聞き取れているか）。 ○どの部署でも、子育て等を行う職員に、他の職員と同様のやりがいのある職務やキャリア形成につながる職務を担ってもらうことができる職場となっているか。 ○女性職員に、出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージ・意欲を与えられているか（例えば、長時間勤務の是正、キャリア形成につながる職務の機会付与、ロールモデルとなる人材の育成やメンター制度の導入等の取組が行われているか）。 ○選抜型の研修や在外機関での職務等の機会付与が男性職員に偏っている場合、その偏りが育成・登用に影響していないか。これにより、同世代の男性職員に比べ、女性職員の育成が遅れがちになっていないか。 ○女性職員の昇進意欲が低いことが明らかになった場合、意欲を阻害している要因を把握・分析できているか（例えば、長時間勤務が常態化していて家庭との両立は困難と感じていること、管理職になることを期待されていないと感じていること、管理職を務められる職務経験がないと感じていること等が考えられる）。その阻害要因を課題と捉えて取組ができていないか。</p>
---	--	---

○項目 15：人事評価の結果における男女の差異		○性別にかかわらず公正な評価・登用が各役職段階で行われているか。
○項目 17：中途採用者を管理職に任用した男女別の実績		○中途採用者についても、管理職への登用の道が開かれているか。
○項目 18：臨時・非常勤職員の研修の男女別の受講の状況		○臨時・非常勤職員の従事する業務の内容や責任の程度に応じて、当該職員の勤務能率を発揮する研修が行われているか。
○項目 19：給与の男女の差異		○管理職割合と給与との関係は性別によりどのようになっているか。

別紙六（第三部第三の六（二）関係）

区分	情報公表項目
<p>（1）その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供</p>	<p>①採用した職員に占める女性職員の割合 ※1 ②採用試験の受験者の総数に占める女性の割合 ※1 ③職員に占める女性職員の割合 ※1/※2 ④管理職に占める女性職員の割合 ⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（併せて、その伸び率） ⑥中途採用の男女別の実績 ⑦その任用し、又は任用しようとする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</p>
<p>（2）その任用する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</p>	<p>①離職率の男女の差異（併せて、離職者の年代別男女別割合） （平均継続勤務年数の男女の差異） ②内部部局等に勤務する職員（「管理職／管理職以外」ごと）の一月当たりの平均超過勤務時間、超過勤務の上限を超えた職員数（併せて、内部部局等以外に勤務する職員に係る同様の事項） ③職員（管理職以外）の一月当たりの平均超過勤務時間、超過勤務の上限を超えた職員数 ※1/※3 ④男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況 ※1 ⑤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 ⑥年次休暇等の取得状況 ⑦職員のまとまりごとの年次休暇等の取得状況 ※1 ⑧その任用する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</p>

※1：職員のまとまりごとに公表（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第6条第2項参照）

※2：労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者に係る同様の事項の公表も必要

※3：労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者に係る一人当たりの一月当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間の公表も必要

内閣府 男女共同参画局
 〒100-8914 東京都千代田区永田町1-6-1
 TEL 03-5253-2111(代表)
 FAX 03-3592-0408
 URL <http://www.gender.go.jp/>

総務省 自治行政局公務員部
 〒100-8926 東京都千代田区霞が関2-1-2
 TEL 03-5253-5111(代表)
 URL <https://www.soumu.go.jp/>

本ガイドブック掲載先：
http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/horitsu_kihon/index.html