

事業主行動計画策定指針の一部を改正する件

○内閣官房、内閣府、  
総務省、厚生労働省 告示第一号

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和七年法律第六十三号）の施行に伴い、及び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（平成二十七年 内閣官房、内閣府、厚生労働省、告示第一号）の一部を次のように改正したので、同条第三項の規定により告示する。

令和七年十二月二十三日

内閣総理大臣 高市 早苗

総務大臣 林 芳正

厚生労働大臣 上野賢一郎

事業主行動計画策定指針（平成二十七年 内閣官房、内閣府、厚生労働省、告示第一号）の一部を改正する。  
次の表のように改正する。

改正後	改正前
<div data-bbox="1214 188 1249 595">第二部 一般事業主行動計画</div> <div data-bbox="1177 230 1212 777">第一 女性の活躍の意義、現状及び課題</div> <div data-bbox="1141 264 1176 398">(略)</div> <div data-bbox="1099 264 1134 564">二 女性の活躍の現状</div> <div data-bbox="943 293 1094 1111"><p>我が国の雇用者に占める女性の割合は四割を超えている。一方、その半数以上は非正規雇用労働者であり、また、管理職以上に登用されている女性の割合は二割程度と低い水準となっている。</p></div> <div data-bbox="904 264 940 654">三 女性の活躍に向けた課題</div> <div data-bbox="668 293 896 1111"><p>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。以下「男女雇用機会均等法」という。）の制定から四十年が経つが、依然として、我が国には、以下のとおり、採用から登用に至るあらゆる雇用管理の段階において、男女間の事実上の格差が残っている。</p></div> <div data-bbox="512 293 663 1111"><p>我が国の女性の活躍が十分でない現状は、以下に見るように、まず、こうした男女間の事実上の格差から生じており、その背景には、固定的な性別役割分担意識と、それと結びついた長時間労働等の働き方がある。</p></div> <div data-bbox="474 293 509 425">(一) (略)</div> <div data-bbox="432 293 467 654">(二) 配置・育成・教育訓練</div> <div data-bbox="199 322 424 1111"><p>企業内の配置において性別の偏りが見られ、また、教育訓練に当たり、Offf-JTを受講した労働者の割合は、男性の方が女性よりも高いこと等を踏まえ、男女間における教育訓練の機会の平等が適切に確保されるよう留意することが必要である。</p><p>また、グローバル化の進展の中、組織内の多様性を高め</p></div>	<div data-bbox="1214 1120 1249 1518">第二部 一般事業主行動計画</div> <div data-bbox="1177 1162 1212 1702">第一 女性の活躍の意義、現状及び課題</div> <div data-bbox="1141 1196 1176 1330">(略)</div> <div data-bbox="1099 1196 1134 1496">二 女性の活躍の現状</div> <div data-bbox="943 1225 1094 2031"><p>我が国の雇用者に占める女性の割合は四割を超えている。一方、その半数以上は非正社員であり、また、管理職以上に登用されている女性の割合は一割程度であり、先進諸国やアジア諸国と比較しても、特に低い水準となっている。</p></div> <div data-bbox="904 1196 940 1585">三 女性の活躍に向けた課題</div> <div data-bbox="668 1225 896 2031"><p>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。以下「男女雇用機会均等法」という。）の制定から三十年以上が経つが、依然として、我が国には、以下のとおり、採用から登用に至るあらゆる雇用管理の段階において、男女間の事実上の格差が残っている。</p></div> <div data-bbox="512 1225 663 2031"><p>我が国の女性の活躍が十分でない現状は、以下に見るように、まず、こうした男女間の事実上の格差から生じており、その背景には、固定的な性別役割分担意識と、それと結びついた長時間労働等の働き方がある。</p></div> <div data-bbox="474 1225 509 1359">(一) (略)</div> <div data-bbox="432 1225 467 1585">(二) 配置・育成・教育訓練</div> <div data-bbox="199 1254 424 2031"><p>企業内の配置において性別の偏りが見られ、育成・教育訓練の中心をOJTが占める職場が多い中、配置における性別の偏りが、育成・教育訓練の格差につながっている。</p><p>また、Offf-JTにおいても、将来的な育成に向けた教育訓練の状況について、男女間で格差が見られる。</p><p>グローバル化の進展の中、組織内の多様性を高め、様々</p></div>

、様々な人材の能力を活かすことは、イノベーションを促進し、市場環境等の変化に対する組織の対応力を高めることから、早期に、性別にかかわらず配置・育成・教育訓練に切り替えていくことが求められる。

(三) 継続就業

女性の第一子出産前後の継続就業率は約七割と上昇傾向にあるが、約三割の女性が第一子出産を機に退職する現状にある。仕事と子育ての両立が困難であることを理由とする退職の要因としては、長時間労働等の労働時間の問題と、職場の雰囲気の問題が大きい。また、仕事のやりがいを感じられているかということも継続就業に大きく影響する。

女性が出産・子育てを通じて働き続けられる職場としていくことは、組織の人材力を高めることに貢献することから、早期に、継続就業の障壁となっている事情を改善することが求められる。

(四) 長時間労働の是正等の働き方改革

我が国は、男性の約二割、女性の約一割が、週四十九時間以上（残業時間が一日平均二時間以上相当）の長時間労働となっている。また、女性が昇進を望まない理由として、仕事と家庭の両立が困難になるという点が挙げられる等、長時間労働は、その職場における女性の活躍の大きな障壁となるだけでなく、その職場の男性が育児等の家庭責任を果たすことを困難にし、当該男性の配偶者である女性の活躍の障壁となるとともに、我が国の少子化の要因ともなっている。このように、長時間労働は、その職場だけでなく、社会全体へ負の影響を及ぼすものである。

男女を問わず長時間労働を是正し、限られた時間の中で集中的かつ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、時間当たりの労働生産性を高め、組織の競争力を高めることに貢献するものであり、早期に、男女を問

な人材の能力を活かすことは、イノベーションを促進し、市場環境等の変化に対する組織の対応力を高めることから、早期に、性別にかかわらず配置・育成・教育訓練に切り替えていくことが求められる。

(三) 継続就業

依然として、約五割の女性が第一子出産を機に退職する現状にある。仕事と子育ての両立が困難であることを理由とする退職の要因としては、長時間労働等の労働時間の問題と、職場の雰囲気の問題が大きい。また、仕事のやりがいを感じられているかということも継続就業に大きく影響する。

女性が出産・子育てを通じて働き続けられる職場としていくことは、組織の人材力を高めることに貢献することから、早期に、継続就業の障壁となっている事情を改善することが求められる。

(四) 長時間労働の是正等の働き方改革

我が国は、男性の約二割、女性の約一割が、週四十九時間以上（残業時間が一日平均二時間以上相当）の長時間労働となっている。また、女性が昇進を望まない理由として、仕事と家庭の両立が困難になるという点が挙げられる等、長時間労働は、その職場における女性の活躍の大きな障壁となるだけでなく、その職場の男性が育児等の家庭責任を果たすことを困難にし、当該男性の配偶者である女性の活躍の障壁となるとともに、我が国の少子化の要因ともなっている。このように、長時間労働は、その職場だけでなく、社会全体へ負の影響を及ぼすものである。

男女を通じて長時間労働を是正し、限られた時間の中で集中的かつ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、時間当たりの労働生産性を高め、組織の競争力を高めることに貢献するものであり、早期に、男女を通

われない長時間労働の是正等の働き方改革を実行することが求められる。

(五)・(六) (略)

(七) 意欲と能力を発揮できる職場

女性の約三割が第一子出産を機に退職する一方、育児が一段落して再就職を希望する女性が多い。しかし、その再就職の多くはパートタイム労働などの非正規雇用労働者であり、働く時間・日を選べるという利点がある一方、必ずしもその意欲や能力を十分に活かせる雇用形態であるとは限らない。また、これまで、(一)のように、性別にかかわらず、採用時の雇用管理区分にとらわれず、女性の意欲と能力を発揮できるようにする必要性は大きい。

今後、生産年齢人口が減少する中、意欲や能力のある女性の力を活かすことは、人材確保の上で有効な方策であり、妊娠・出産等を機に退職した女性の再雇用・中途採用や、意欲と能力を有する女性の職種又は雇用形態の転換を早期に進めていくことが求められる。

第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

(略)

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トップの関与・実務体制の整備等

女性の活躍推進に向けた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、組織のトップ自らが、経営戦略としても女性の活躍が重要であるという問題意識を人事労務担当部署と共有し、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、組織全体に強いメッセージを発信するなどにより主導的に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、男女雇用機会均等法

じた長時間労働の是正等の働き方改革を実行することが求められる。

(五)・(六) (略)

(七) 再チャレンジが可能な職場

女性の約五割が第一子出産を機に退職する一方、育児が一段落して再就職を希望する女性が多い。しかし、その再就職の多くはパートタイム労働などの非正規社員であり、働く時間・日を選べるという利点がある一方、必ずしもその意欲や能力を十分に活かせる雇用形態であるとは限らない。また、これまで、(一)のように、性別にかかわらず、採用が必ずしも徹底されてこなかったことから、採用時の雇用管理区分にとらわれず、女性の意欲と能力を発揮できるようにする必要性は大きい。

今後、生産年齢人口が減少する中、意欲や能力のある女性の力を活かすことは、人材確保の上で有効な方策であり、妊娠・出産等を機に退職した女性の再雇用・中途採用や、意欲と能力を有する女性の職種又は雇用形態の転換を早期に進めていくことが求められる。

第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

(略)

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トップの関与・実務体制の整備等

女性の活躍推進に向けた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、組織のトップ自らが、経営戦略としても女性の活躍が重要であるという問題意識を人事労務担当部署と共有し、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、組織全体に強いメッセージを発信するなどにより主導的に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、男女雇用機会均等法

第十九条の男女雇用機会均等推進者等の専任の担当者を配置するなど、継続的な実務体制を設けることが効果的である。

さらに、業界固有の課題等については、業界団体等を通じて、事業主間で連携することを通じて、より効果的な課題解決策を模索していくことも有効であると考えられる。

(二) 一般事業主行動計画の策定体制の整備

一般事業主行動計画（三(五)ロを除き、以下第二部において「行動計画」という。）の策定に当たっては、非正規雇用労働者を含め、幅広い男女労働者の理解と協力を得ながら取り組んでいくことが重要である。このため、例えば人事労務担当者や現場管理職に加え、男女労働者や労働組合等の参画を得た行動計画策定のための体制（委員会等）を設けることが効果的である。

また、法に基づく状況把握項目として把握した数字以外の定性的な事項も含めた職場の実情の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、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の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) (略)

(二) 状況把握・課題分析の方法

我が国の事業主においては、とりわけ、女性の採用者が少ないこと、第一子出産前後の女性の継続就業が困難であること、男女を問わない長時間労働の状況があり仕事と家庭の両立を妨げていること、女性の活躍度合いを測る重要な指標の一つである管理職に占める女性比率が低いこと等の課題を抱える場合が多い。このため、全ての事業主において、これらの課題の有無の指標となる別紙一の第一欄の項目について、状況把握を行い、課題分析を行うことが求

第十三条の二の男女雇用機会均等推進者等の専任の担当者を配置するなど、継続的な実務体制を設けることが効果的である。

さらに、業界固有の課題等については、業界団体等を通じて、事業主間で連携することを通じて、より効果的な課題解決策を模索していくことも有効であると考えられる。

(二) 一般事業主行動計画の策定体制の整備

一般事業主行動計画（三(五)ロを除き、以下第二部において「行動計画」という。）の策定に当たっては、非正規社員を含め、幅広い男女労働者の理解と協力を得ながら取り組んでいくことが重要である。このため、例えば人事労務担当者や現場管理職に加え、男女労働者や労働組合等の参画を得た行動計画策定のための体制（委員会等）を設けることが効果的である。

また、法に基づく状況把握項目として把握した数字以外の定性的な事項も含めた職場の実情の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、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の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) (略)

(二) 状況把握・課題分析の方法

我が国の事業主においては、とりわけ、女性の採用者が少ないこと、第一子出産前後の女性の継続就業が困難であること、男女を通じた長時間労働の状況があり仕事と家庭の両立を妨げていること、女性の活躍度合いを測る重要な指標の一つである管理職に占める女性比率が低いこと等の課題を抱える場合が多い。このため、全ての事業主において、これらの課題の有無の指標となる別紙一の第一欄の項目について、状況把握を行い、課題分析を行うことが求

められる。

別紙一の第一欄の項目の状況把握・課題分析の結果、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、更にその原因の分析を深めることが望ましい。課題分析は、各事業主の実情に応じて行うものであるが、その際は、別紙一の第二欄の項目を活用し、別紙二の方法も参考に、課題分析を行うことが効果的である。

この点、男女の賃金の額の差異の状況は、行動計画の策定等による取組の結果、特に女性の継続就業や登用の進捗を測る観点から有効な指標となり得ることから、当該状況の把握が義務付けられている常時雇用する労働者の数が百人を超える事業主のみならず、常時雇用する労働者の数が百人以下の事業主についても、各企業の実情を踏まえつつ、この指標の積極的な把握に努めることが重要である。

また、各事業主の実情に応じて、より深く課題分析を行うために他に適切な状況把握の項目や課題分析の方法がある場合は、当該項目の状況把握や当該方法による分析を行うことも効果的である。

### 三 行動計画の策定

(略)

#### (二) 計画期間の決定

法は令和十七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、令和八年度から令和十七年度までの十年間を、各事業主の実情に応じておおむね二年間から五年間に区切るとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましい。

#### (三) (略)

#### (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

られる。

別紙一の第一欄の項目の状況把握・課題分析の結果、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、更にその原因の分析を深めることが望ましい。課題分析は、各事業主の実情に応じて行うものであるが、その際は、別紙一の第二欄の項目を活用し、別紙二の方法も参考に、課題分析を行うことが効果的である。

この点、男女の賃金の差異の状況は、行動計画の策定等による取組の結果、特に女性の継続就業や登用の進捗を測る観点から有効な指標となり得ることから、当該状況の把握が義務付けられている常時雇用する労働者の数が百人を超える事業主のみならず、常時雇用する労働者の数が百人以下の事業主についても、各企業の実情を踏まえつつ、この指標の積極的な把握に努めることが重要である。

また、各事業主の実情に応じて、より深く課題分析を行うために他に適切な状況把握の項目や課題分析の方法がある場合は、当該項目の状況把握や当該方法による分析を行うことも効果的である。

### 三 行動計画の策定

(略)

#### (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、各事業主の実情に応じておおむね二年間から五年間に区切るとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましい。

#### (三) (略)

#### (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

ものについて、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うべきか検討を行うことが基本である。

検討の際は、組織全体にわたって、性別にかかわらず公正な採用・配置・育成・評価・登用が行われるように徹底していくことが必要である。

その上で、我が国全体でみると、第一子出産前後の継続就業が困難なことが課題となっているが、女性の活躍推進に早期から取り組んできた事業主の経験からは、両立支援制度の整備のみを進めても、両立支援制度を利用しながら女性が活躍していくことに協力的な職場風土が形成されない場合や、長時間労働等の働き方に課題がある職場の場合には、十分な効果が現れていないことが指摘されていることに留意する必要がある。したがって、職場風土や長時間労働等の働き方に関する課題を有する事業主においては、併せてその是正に取り組むことが効果的である。

同時に、ハラスメントが女性の就業継続等に特に深刻な影響を与え、その職業生活における活躍を阻害する要因となっていることに鑑み、ハラスメントが起らないようにすることも重要である。

また、男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましい。一方、健康に関してはプライバシー保護が特に求められることも踏まえる必要があることに留意が必要である。なお、性別を問わず使いやすい特別休暇制度の整備及び職場全体の働き方改革等、女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも有効である。

さらに、取組内容については、別紙二の方法を参考に、内容及び実施時期を併せて決定することが必要である。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、その旨を個別に記載する必要はな

ものについて、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うべきか検討を行うことが基本である。

検討の際は、組織全体にわたって、性別にかかわらず公正な採用・配置・育成・評価・登用が行われるように徹底していくことが必要である。

その上で、我が国全体でみると、依然として、第一子出産前後の継続就業が困難なことが大きな課題となっているが、女性の活躍推進に早期から取り組んできた事業主の経験からは、両立支援制度の整備のみを進めても、両立支援制度を利用しながら女性が活躍していくことに協力的な職場風土が形成されていない場合や、長時間労働等働き方に課題がある職場の場合には、十分な効果が現れていないことが指摘されていることに留意する必要がある。したがって、職場風土や長時間労働等の働き方に関する課題を有する事業主においては、併せてその是正に取り組むことが効果的である。

さらに、取組内容については、別紙二の方法を参考に、内容及び実施時期を併せて決定することが必要である。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、その旨を個別に記載する必要はな

い。

(五) (略)

四 労働者に対する行動計画の周知・公表

(一) 労働者に対する周知

策定又は変更した行動計画については、労働者に周知することが求められている（法第八条第四項及び第八項）。行動計画に定めた数値目標の達成に向けて組織全体で取り組むため、まずは、非正規雇用労働者を含めた全ての労働者がその内容を知り得るように、書面の交付や電子メールによる送付等適切な方法で周知することが求められる。さらに、組織トップの主導の下、管理職や人事労務担当者に対する周知を徹底することが期待される。

(二) 公表

策定又は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（法第八条第五項及び第八項）。

求職者、投資家、消費者等が各事業主の女性の活躍推進に向けた姿勢や取組等を知ることができるようにするとともに、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、公表することが求められる。公表の方法については、求職者等が容易に閲覧できる方法による必要があり、この観点からは、国が運営する「女性の活躍推進企業データベース」への掲載が最も適切である。なお、自社のホームページへの掲載等によることを妨げるものではない。

五 行動計画の推進

行動計画の推進に当たっては、一の(二)の委員会等の行動計画の策定のための体制（例えば、人事労務担当者や現場管理職に加え、男女労働者や労働組合等の参画を得たもの）を活用することが効果的である。また、定期的に、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、計画

い。

(五) (略)

四 労働者に対する行動計画の周知・公表

(一) 労働者に対する周知

策定又は変更した行動計画については、労働者に周知することが求められている（法第八条第四項及び第八項）。行動計画に定めた数値目標の達成に向けて組織全体で取り組むため、まずは、非正規社員を含めた全ての労働者がある内容を知り得るように、書面の交付や電子メールによる送付等適切な方法で周知することが求められる。さらに、組織トップの主導の下、管理職や人事労務担当者に対する周知を徹底することが期待される。

(二) 公表

策定又は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（法第八条第五項及び第八項）。

求職者、投資家、消費者等が各事業主の女性の活躍推進に向けた姿勢や取組等を知ることができるようにするとともに、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、国が運営する「女性の活躍推進企業データベース」や自社の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

行動計画の推進に当たっては、一の(二)の委員会等の行動計画の策定のための体制（例えば、人事労務担当者や現場管理職に加え、男女労働者や労働組合等の参画を得たもの）を活用することが効果的である。また、定期的に、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、計画



(Plan)、実行 (Do)、評価 (Check)、改善 (Action) のサイクル（以下「PDCAサイクル」という。）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、取組の結果を測るための指標である男女の賃金の額の差異の状況については、当該状況の把握が義務付けられている常時雇用する労働者の数が百人を超える事業主のみならず、常時雇用する労働者の数が百人以下の事業主についても、各企業の実情を踏まえて、積極的な把握に努めることが重要である。

また、行動計画の改定に向けた検討は、職場の実情を踏まえた実施状況の確な点検を基に行うことも重要であり、必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の確な把握に努めることが重要である。

## 六 情報の公表

### (一) (略)

### (二) 情報の公表の項目及び方法

情報の公表については、常時雇用する労働者の数が三百人を超える事業主については別紙三の(3)及び(4)の区分の項目(3)⑧及び(4)⑧を除く。)の中からそれぞれ一つ以上かつ別紙三の(1)及び(2)の項目を、常時雇用する労働者の数が三百人以下の事業主については別紙三の項目(1)、(2)、(3)⑧及び(4)⑧を除く。)の中から一つ以上かつ別紙三の(1)及び(2)について、行う必要がある(常時雇用する労働者の数が百人以下の事業主の場合は別紙三の項目の中から一つ以上公表することが努力義務)。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ると考えられる。その他、事業主は、別紙三の(3)⑧及び(4)⑧の項目を公表することができる。

(Plan)、実行 (Do)、評価 (Check)、改善 (Action) のサイクル（以下「PDCAサイクル」という。）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、取組の結果を測るための指標である男女の賃金の差異の状況については、当該状況の把握が義務付けられている常時雇用する労働者の数が三百人を超える事業主のみならず、常時雇用する労働者の数が三百人以下の事業主についても、各企業の実情を踏まえて、積極的な把握に努めることが重要である。

また、行動計画の改定に向けた検討は、職場の実情を踏まえた実施状況の確な点検を基に行うことも重要であり、必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の確な把握に努めることが重要である。

## 六 情報の公表

### (一) (略)

### (二) 情報の公表の項目及び方法

情報の公表については、常時雇用する労働者の数が三百人を超える事業主については別紙三の(1)及び(2)の区分の項目(1)⑨及び⑩並びに(2)⑧を除く。)の中からそれぞれ一つ以上かつ別紙三の(1)⑨の項目を、常時雇用する労働者の数が三百人以下の事業主については別紙三の項目(1)⑩及び(2)⑧を除く。)の中から一つ以上を選択して、国が運営する「女性の活躍推進企業データベース」や自社の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(常時雇用する労働者の数が百人以下の事業主の場合は努力義務)。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ると考えられる。その他、事業主は、別紙三の(1)⑩及

管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合については、常時雇用する労働者の数が百人を超える事業主に對して一律に公表が義務付けられているものであり、より求職者の企業選択に資するよう、比較可能な実績を公表することが重要である。このため、当該項目については、その実績を、厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法（以下「管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合に係る共通の計算方法」という。）によって算出し、公表するものとする。

その際、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合については、指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、要因及び課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要である。このため、事業主が、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合に係る共通の計算方法で算出した数値を公表するに当たっては、単に数値の情報を公表するだけでなく、要因及び課題の分析の結果等のより詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能であり、事業主はこのような追加的な情報公表を行うことが望ましい。

男女の賃金の額の差異については、常時雇用する労働者の数が百人を超える事業主に対して一律に公表が義務付けられているものであり、より求職者の企業選択に資するよう、比較可能な実績を公表することが重要である。このため、当該項目については、その雇用する全ての労働者に係る実績及び雇用管理区分ごとの実績を、厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法（以下「男女の賃金の額の差異に係る共通の計算方法」という。）によってそれぞれ算出し、公表するものとする。

その際、男女の賃金の額の差異については、指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、要因及び課題の分析

び(2)⑧の項目を公表することができる。

別紙三の(1)⑨の項目については、常時雇用する労働者の数が三百人を超える事業主に対して一律に公表が義務付けられているものであり、より求職者の企業選択に資するよう、比較可能な実績を公表することが重要である。このため、当該項目については、その雇用する全ての労働者に係る実績及び雇用管理区分ごとの実績を、厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法によってそれぞれ算出し、公表するものとする。

		<p>を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要である。</p> <p>このため、事業主が、男女の賃金の額の差異に係る共通の計算方法で算出した数値を公表するに当たっては、単に数値の情報を公表するだけでなく、要因及び課題の分析の結果等のより詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能であり、事業主はこのような追加的な情報公表を行うことが望ましい。</p> <p>公表に際しては、より求職者の企業選択に資するよう、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。</p> <p>なお、別紙三の項目については、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、公表範囲そのものが事業主の女性活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となることに留意が必要である。</p> <p>また、公表の方法については、求職者が容易に閲覧できる方法による必要がある、この観点からは、国が運営する「女性の活躍推進企業データベース」への掲載が最も適切である。なお、自社のホームページへの掲載等によることを妨げるものではない。</p>
	(三) (略)	
	七 (略)	
	第三 (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	
	(略)	
	二 女性の活躍の現状	
	公務部門において、女性職員の採用・登用の拡大は着実に進んでおり、男女ともに仕事と育児・介護等を両立しやすい環境の整備も進んでいる。一方、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合や男女の給与の額の差異等、残された課	

		<p>公表に際しては、より求職者の企業選択に資するよう、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。</p> <p>なお、別紙三の項目については、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、公表範囲そのものが事業主の女性活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となることに留意が必要である。</p>
	(三) (略)	
	七 (略)	
	第三 (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	
	(略)	
	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	

題もある。

## 第二 女性の活躍に向けた課題及び具体的な取組

(略)

### 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）で四割に近い水準に、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員において活躍できる取組を進めることも重要である。

### 二 (略)

### 三 継続勤務

我が国の女性の年齢階級別労働力率は、M字カーブの底が浅くなり、台形に近づいているが、仕事と家庭の両立に困難を抱える女性が多い。男女を問わず、長時間勤務を始めとする両立を阻む職場の課題の改善や、テレワークやフレックスタイム制等を活用した柔軟な働き方の推進に取り組むことが重要である。

### 四 (略)

### 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・

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

(略)

### 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員において活躍できる取組を進めることも重要である。

### 二 (略)

### 三 継続勤務

我が国の女性の年齢階級別労働力率は、M字カーブを描いているものの、以前よりM字の底は浅くなり、その年齢は上昇している。したがって、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。

### 四 (略)

### 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。

男女を問わず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、テレワークやフレックスタイム制等の柔軟な働き方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。

## 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、男女ともに、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得ることとは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じて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。

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。

## 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て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。

七| 女性の健康上の特性に係る取組

健康上の課題は男女を問わず全ての人が抱える可能性のあるものであるが、特に女性については、健康上の課題による就労への影響が大きく、昇進や管理職になることを断念するなどのキャリア形成への妨げにもなっている。男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましい。一方、健康に関してはプライバシー保護が特に求められることも踏まえる必要があることに留意が必要である。

女性の健康上の特性への理解を深めるため、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組や、女性が相談しやすい体制づくり等の取組を進めることが重要である。なお、女性だけでなく職員全体を対象として取り組むことも有効である。

第三 特定事業主行動計画の策定等に向けた手順

(略)

一 (略)

二 状況把握・課題分析

(一) (略)

(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。

・職員の男女の給与の額の差異の状況は、「任期の定め

(新設)

第三 特定事業主行動計画の策定等に向けた手順

(略)

一 (略)

二 状況把握・課題分析

(一) (略)

(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

ない常勤職員」及び「任期の定めのない常勤職員以外の職員」のまとまりごとに把握するほか、これらを総計した全職員に係る状況を把握すること。くわえて、「任期の定めのない常勤職員」については、役職段階別及び勤続年数別による職員の男女の給与の額の差異の状況を把握すること。

・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。

・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ないかを把握すること。

・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。

・女性の健康上の特性に係る取組の状況は、女性の健康上の特性に関する研修や婦人科検診の受診の重要性を含めた、健康上の課題に関する啓発等、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組の実施状況、女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる休暇制度や柔軟な働き方を可能とする制度の周知の状況、女性が健康上の課題を相談しやすい体制等の整備・周知の状況等を把握すること。

。

・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。

・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

<p>(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・課題分析</p>	<p>三 行動計画の策定 (略)</p> <p>(二) (一) 計画期間の決定 法は令和十七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、令和八年度から令和十七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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 離職者の年代別割合は、「五歳ごと」等に把握すること。</li> <li>・ 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、「一週間未満」や「一週間以上二週間未満」等に単位を細分化して把握すること。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 超過勤務の状況は、「内部部局等」及び「内部部局等以外」のまとまりごとに把握するほか、男女別や組織の単位（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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>
--	--

<p>(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・課題分析</p>	<p>三 行動計画の策定 (略)</p> <p>(二) (一) 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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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ないかを把握すること。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 職員の給与の男女の差異の状況は、「任期の定めのない常勤職員」及び「任期の定めのない常勤職員以外の職員」のまとまりごとに把握するほか、これらを総計した全職員に係る状況を把握すること。加えて、「任期の定めのない常勤職員」については、役職段階別及び勤続年数別による職員の給与の男女の差異の状況を把握すること。</li> </ul>
--	---



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。

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取得の状況並びに超過勤務の状況については、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。

なお、数値目標の設定に加え、定性的な目標を設定することも可能である。

(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

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

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。

同時に、ハラスメントが女性の就業継続等に特に深刻な影響を与え、その職業生活における活躍を阻害する要因となつていくことに鑑み、ハラスメントが起らないようにすることも重要である。

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 (略)

ロ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画等との一体的策定

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、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

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 (略)

ロ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画等との一体的策定

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。

#### 五 四

##### （略） 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的確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、職場の実情の的確な把握に努めることが重要である。

なお、関係法令の改正に伴う規定の整理、誤記の訂正、人又は物の呼称の変更等、行動計画の内容に直接関係しない軽微な変更をする場合は、状況把握・課題分析及び職員に対する周知を行わなくてもよい。

#### 六 情報の公表

##### （一）（略）

##### （二）（略）

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。

#### 五 四

##### （略） 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的確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、職場の実情の的確な把握に努めることが重要である。

#### 六 情報の公表

##### （一）（略）

##### （二）（略）

(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)①から③まで並びに(2)①及び②のほか、別紙六の(1)及び(2)の区分の項目(1)⑧及び(2)⑨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、可能な限り多くの項目を積極的に公表することが望ましい。また、別紙六の(1)⑧としては、セクシユアルハラスメント等対策の整備状況、女性の健康上の特性に係る取組の状況、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)⑨としては、テレワークやフレックスタイム制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。

別紙六の(1)①から③まで並びに(2)①及び②については、求職者の職業選択により資するよう、比較可能な実績を公表することが重要である。このため、当該項目については、その実績を、内閣府男女共同参画局長、内閣官房内閣人事局人事政策統括官及び総務省自治行政局公務員部長の定める方法によって算出し、公表するものとする。また、各特定事業主の実情に応じて、更に詳細な区分により公表することも可能である。

その際、当該項目については、指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、要因及び課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要である。このため、これらの実績を公表するに当たっては、単に数値の情報を公表するだけでなく、要因及び課題の分析の結果等のより詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能であり、このような追加的な情報公表を行うことが望ましい。

公表に際しては、求職者の選択により資するよう、情報

(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)⑦のほか、別紙六の(1)及び(2)の区分の項目(1)⑦及び⑧並びに(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(項目5を除く。)は、積極的に公表することが望ましい。また、別紙六の(1)⑧としては、セクシユ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。

別紙六の(1)⑦については、求職者の職業選択により資するよう、比較可能な実績を公表することが重要である。このため、当該項目については、以下の事項について、内閣府男女共同参画局長、内閣官房内閣人事局人事政策統括官及び総務省自治行政局公務員部長の定める方法によって算出し、公表するものとする。また、各特定事業主の実情に  
応じて、更に詳細な区分により公表することも可能である。

・「任期の定めのない常勤職員」及び「任期の定めのない常勤職員以外の職員」のまとまりごとの職員の給与の男女の差異の実績のほか、これらを総計した全職員に係る給与の男女の差異の実績

・「任期の定めのない常勤職員」について、役職段階別及び勤続年数別による職員の給与の男女の差異の実績

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、別紙六の任意の項目については、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。また、公表範囲そのものが特定事業主の女性活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の職業選択の要素となることに留意が必要である。特に、各府省等においては、率先垂範して進めるべき立場であることから、全ての項目を公表するよう、積極的に取り組むものとする。

(三)  
(略)

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(1)⑦を除く。)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)  
(略)

別紙一（第二部第二の二(二)及び三(三)関係）から別紙六（第三部第三の六(二)関係）までを次のように改める。



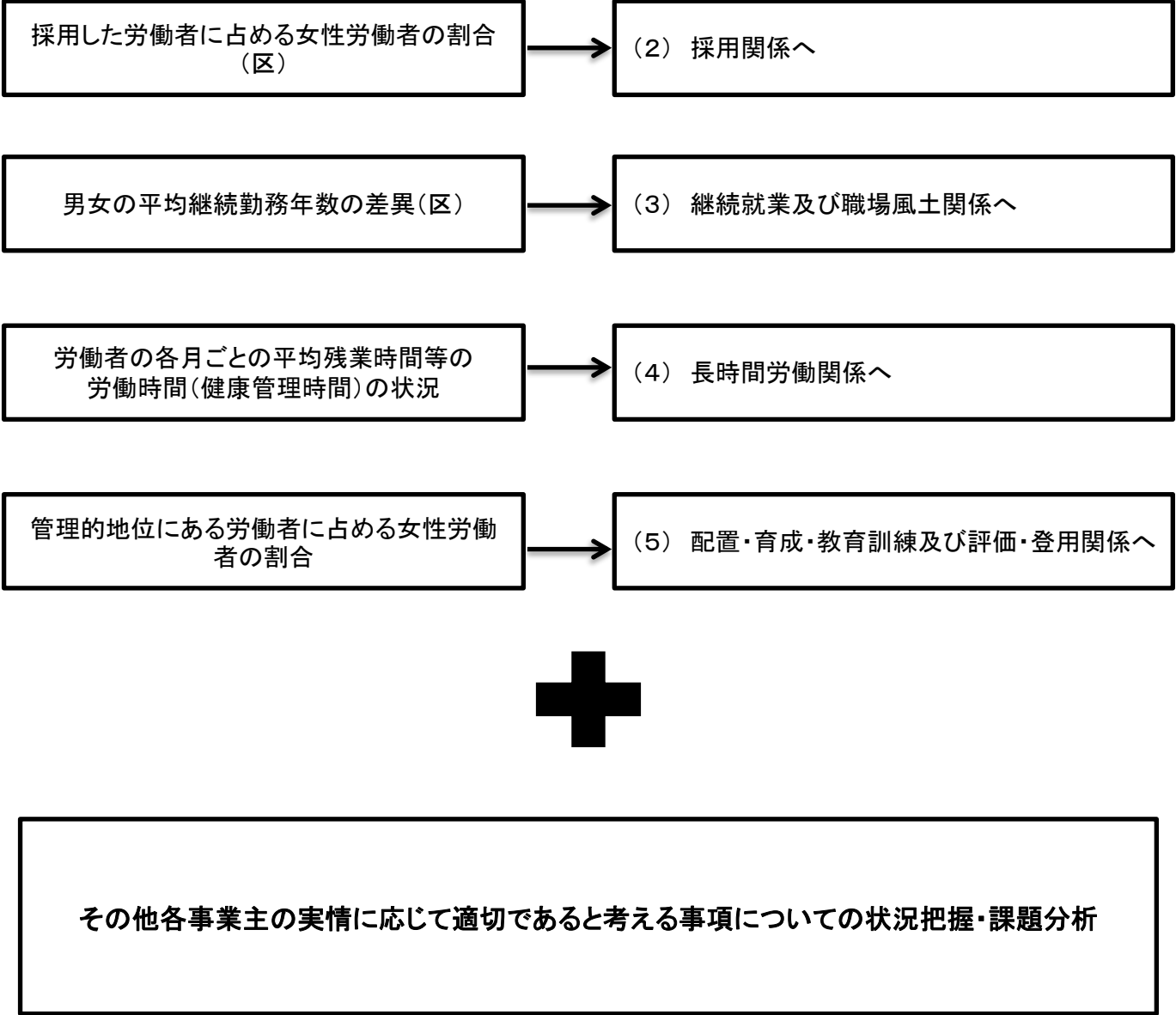
別紙一（第二部第二の二（二）及び三（三）関係）

（区）＝雇用管理区分ごとに把握（典型例：一般職／総合職／パート）  
（派）＝派遣先事業主においては派遣労働者も含めて把握

区分	女性活躍に向けた課題等		第一欄	第二欄
(1)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	採用	採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)	男女別の採用における競争倍率(労働者の募集に対する応募者の数を採用者の数で除した数)(区)	
	配置・育成・教育訓練		労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)	
	評価・登用	管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合	男女別の配置の状況(区)	
			男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)	
			管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派:性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)	
	職場風土・性別役割分担意識		各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合	
	意欲と能力の発揮(多様なキャリアコース)		男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合	
(2)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環境の整備	取組の結果を測るための指標	男女の賃金の額の差異(区)	男女の人事評価の結果における差異(区)	
	継続就業・働き方改革	男女の平均継続勤務年数の差異(区)	セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派)	
			男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派:雇入れの実績)	
			男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)	
	継続就業・働き方改革	男女の平均継続勤務年数の差異(区)	男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績	
			非正規雇用労働者の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)	
			10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(区)	
男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)				
継続就業・働き方改革	男女の平均継続勤務年数の差異(区)	男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度(育児休業を除く。)の利用実績(区)		
		男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績		
継続就業・働き方改革	男女の平均継続勤務年数の差異(区)	労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況(区)(派)		
		有給休暇取得率(区)		

(1) 行動計画の策定に向けた課題分析の手法例の全体像

まず、別紙一の第一欄の項目の状況把握・課題分析を行い、その結果、課題であると判断された事項については、矢印の先に進み、さらに別紙一の第二欄の項目の状況把握・課題分析により、その原因についての検討を深めることが望ましい。

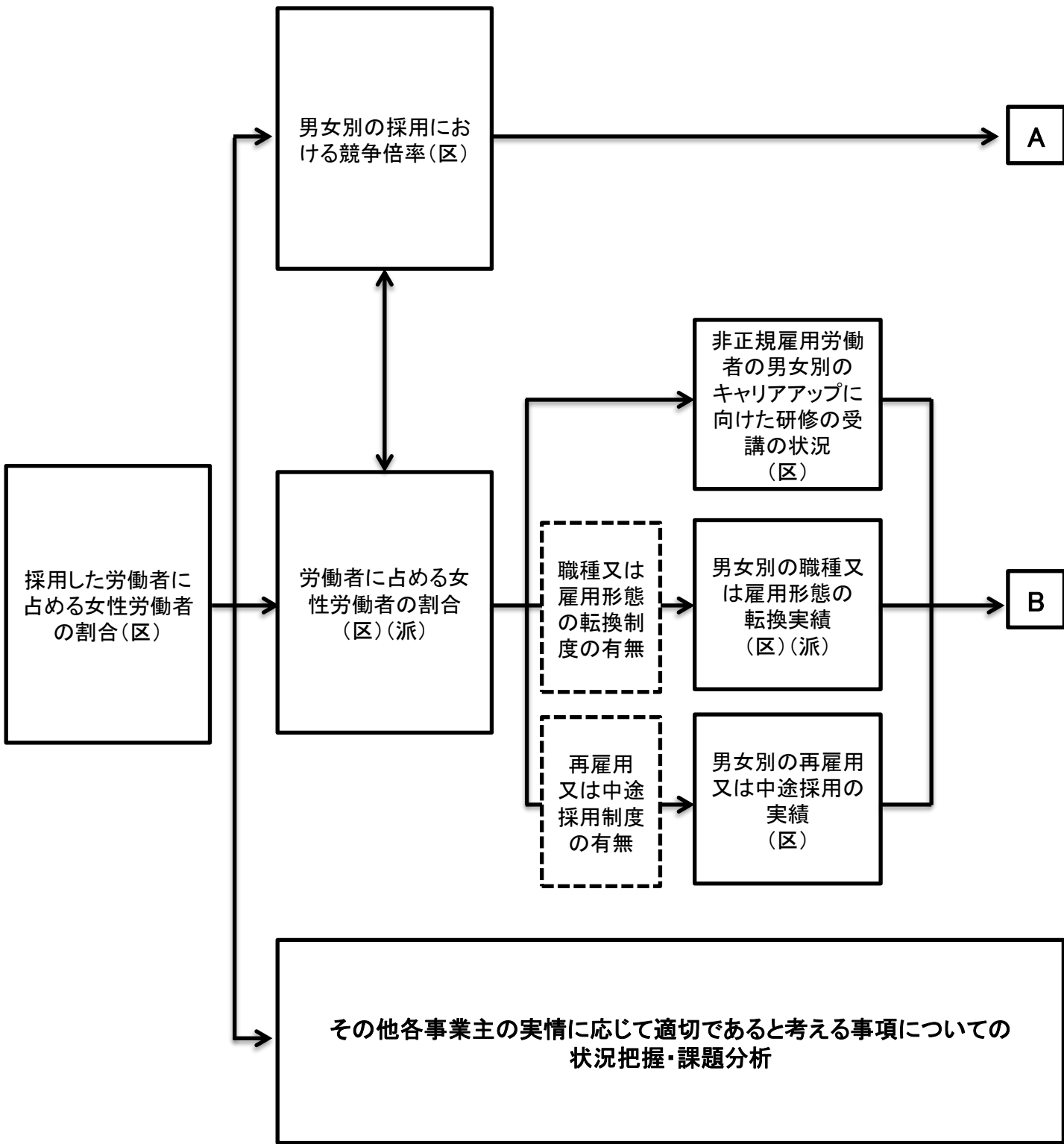


(区)＝雇用管理区分ごとに把握(典型例：一般職／総合職／パート)  
(派)＝派遣先事業主においては派遣労働者も含めて把握



(2)採用関係の課題分析の手法例／課題へ対応する取組例

課題分析における判断の目安例：  
① 全体に占める女性の割合が4割を下回っている場合  
② 男女別の採用における競争倍率については、 $(\text{女性の競争倍率} \times 0.8) \geq (\text{男性の競争倍率})$ である場合  
→ 男女間の格差が大きいと判断、別紙一の第二欄の項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い。



(※) 点線枠は、状況把握項目の把握の前提として確認すべき事項、別紙一の第二欄の項目以外の項目等

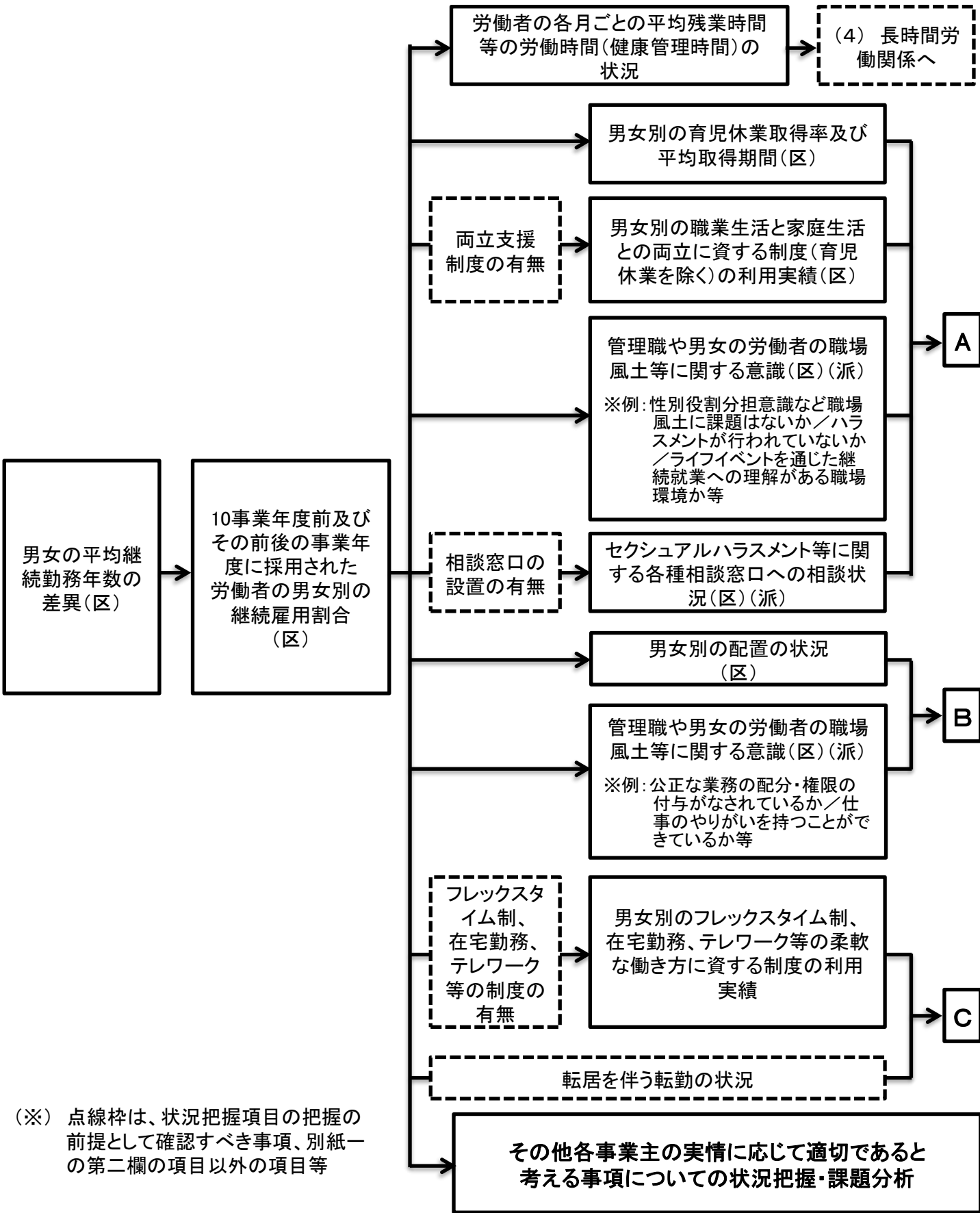
	課題分析の視点例	取組例
A	<p>□ 採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い雇用管理区分がないか（特に総合職等の基幹的職種）。</p> <p>□ （「採用した労働者に占める女性労働者の割合」が低い場合） 応募者の男女比率と比べ、採用段階で女性を絞り込んでいないか（「男女別の採用における競争倍率」が女性の方が高くなっていないか）。</p> <p>□ （「男女別の採用における競争倍率」が男女同等であるのに、採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い場合） 募集方法に課題はないか。</p>	<p>○ 採用選考基準や、その運用の見直し</p> <p>○ 面接官への女性の参画による採用選考における（無意識の）性別のバイアスの排除</p> <p>○ 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報（特に技術系の採用における理系女子学生に対する重点的広報／各種認定や表彰の取得による女性が活躍できる職場であることのアピール等）</p>
B	<p>□ （過去の採用結果の蓄積等により）労働者に占める女性労働者の割合が低くなっている雇用管理区分がないか（特に総合職等の基幹的職種）。</p> <p>□ より基幹的な職種（総合職等）において女性比率が低く、より補助的な職種（一般職・パート等）において女性比率が高くなっていないか。</p> <p>□ その場合には、採用時の雇用管理区分にとらわれずに、意欲と能力ある女性が活躍できるような方策を検討すべきではないか（職種又は雇用形態の転換制度の積極的な運用等）。</p> <p>□ 中堅以上の年齢層において、女性労働者が少なくなっていないか。</p>	<p>○ 採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し（コース区分の廃止・再編等）</p> <p>○ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善</p> <p>○ 一般職や非正規雇用労働者（※）に対する個人面談等による職種又は雇用形態の転換試験・昇格試験等の受験勧奨／研修等を通じた意識改革・能力開発支援</p> <p>○ 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用／非正規雇用労働者から正規雇用労働者（※）への転換制度の積極的な運用</p> <p>○ 非正規雇用労働者と正規雇用労働者（※）の人事評価基準の共通化</p> <p>○ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施</p> <p>○ 中途採用の積極的な実施と新卒採用と同等の育成・登用の実施</p>

（※）「非正規雇用労働者」とは、正規雇用労働者以外の者をいう。

（※）「正規雇用労働者」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条第1項の「通常の労働者」をいう。「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金体系等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断するものである。

(3) 継続就業及び職場風土関係の課題分析の手法例／課題へ対応する取組例

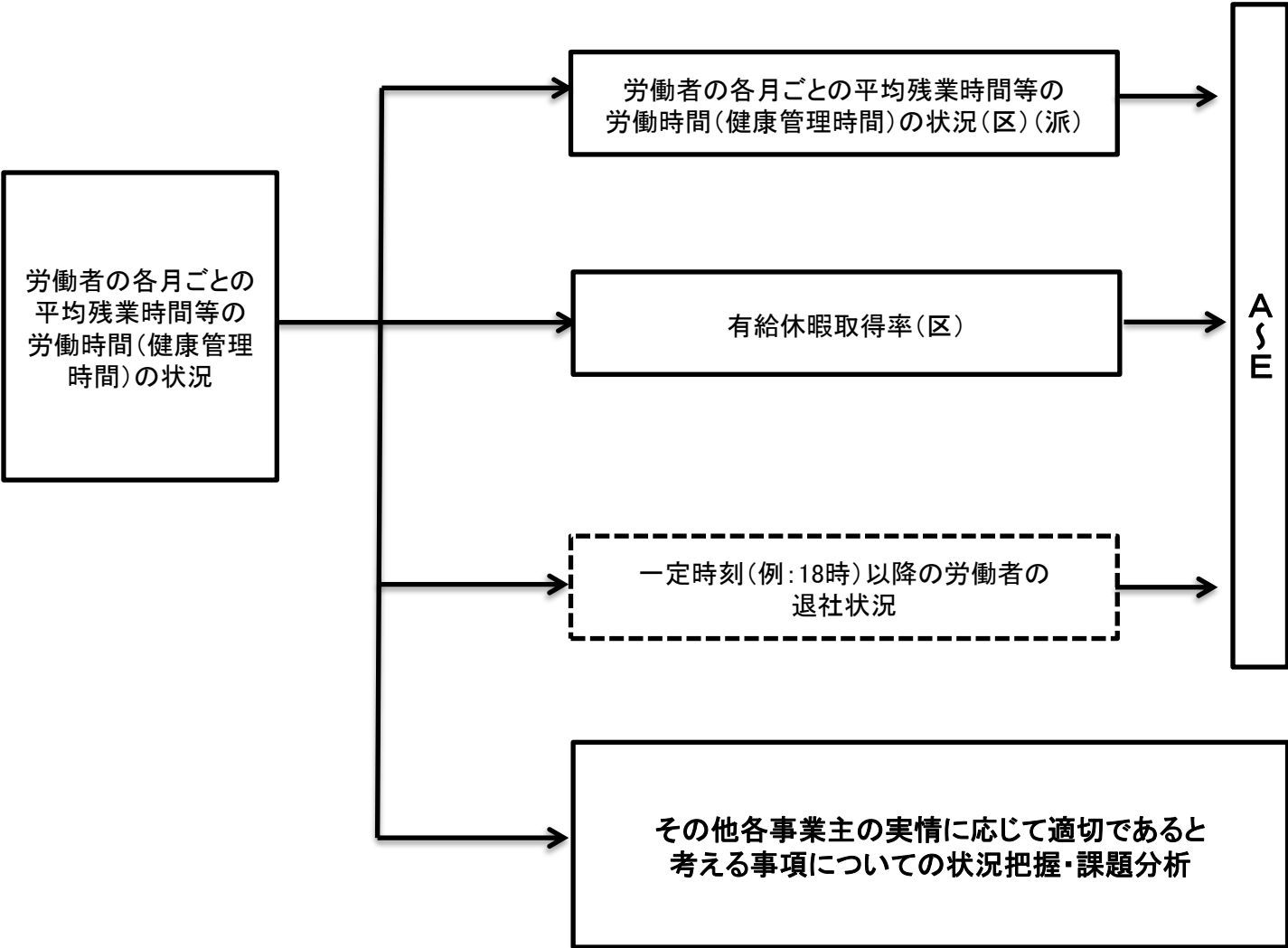
課題分析における判断の目安例：  
継続勤務年数や採用後10年目前後の継続雇用割合について、男性に対する女性の割合が8割を下回っている場合  
→ 男女間の格差が大きいと判断、別紙一の第二欄の項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い。



	課題分析の視点例	取組例
A	<input type="checkbox"/> 出産・子育てを機に（あるいはそれ以前に）、女性労働者が退職する傾向にないか。 <input type="checkbox"/> 長時間労働ゆえに仕事と家庭の両立が困難になっていないか。【→（４）長時間労働関係へ】 <input type="checkbox"/> 男女がともに両立支援制度を利用できる状況にあるか。 <input type="checkbox"/> 出産・子育て等をしながら働き続けることを支援する職場風土であるか。 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土となっているか。 <input type="checkbox"/> ハラスメントがないか。また、ハラスメントの要因ともなりうる固定的な性別役割分担意識がないか。	<input type="checkbox"/> 定期的な労働者の意識調査（職場風土・ハラスメント等に関するもの）の実施と改善策の実行 <input type="checkbox"/> 時間制約等を抱える多様な人材を活かすことの意義に関する役員・管理職研修 <input type="checkbox"/> 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発 <input type="checkbox"/> 上司を通じた男性労働者の働き方の見直しなど育児参画の促進 <input type="checkbox"/> 利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底（ガイドブックの作成・配布等） <input type="checkbox"/> ハラスメントが起らないようにするための管理職への研修等による周知徹底
B	<input type="checkbox"/> 女性労働者が、男性労働者と同様に、仕事にやりがいを持てるような公正な配置（業務配分・権限付与を含む）になっているか。 <input type="checkbox"/> 出産・子育て期に入る以前に、女性労働者が、仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を重ねるイメージを持つことができているか。 <input type="checkbox"/> 子育て中の労働者が、時間制約を有するがゆえに、他の労働者と同様のやりがいのある職務を担うことが困難になっていないか。	<input type="checkbox"/> 定期的な労働者の意識調査（仕事のやりがい等に関するもの）の実施と改善策の実行《再掲》 <input type="checkbox"/> 若手の労働者を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等の実施 <input type="checkbox"/> 仕事と家庭の両立やキャリア形成に関する不安の解消に向けた出産前後の個別相談支援／育児休業から復職した労働者に対するメンター制度／育児・介護等の時間制約を有する労働者同士のネットワーク化による具体的ノウハウ等の共有 <input type="checkbox"/> 育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修等 <input type="checkbox"/> 属人的な業務体制の見直し・複数担当制や、労働者の「多能工化」による業務のカバー体制の構築 <input type="checkbox"/> 交替制勤務において時間制約のあるスタッフを活かすシフトの組み方の好事例の共有／交替制勤務を支える保育基盤整備（事業所内託児施設やベビーシッタールーム等） <input type="checkbox"/> 短時間勤務制度の柔軟な運用（本人の希望に基づく一定上限内でのフレキシブルなフルタイム勤務の実施）
C	<input type="checkbox"/> 柔軟な働き方ができる職場となっているか。 <input type="checkbox"/> 本人あるいは配偶者の転居を伴う転勤や、親の介護等を機に、女性労働者が退職する傾向にないか。	<input type="checkbox"/> フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現 <input type="checkbox"/> 転居を伴う転勤に対する本人同意の徹底／育児・介護等の一定期間内における転居を伴う転勤の中止 <input type="checkbox"/> 配偶者の転勤先・親の介護先への異動／同行休職

(4)長時間労働関係の課題分析の手法例／課題へ対応する取組例

課題分析における判断の目安例：  
残業時間が平均で45時間を上回っている月がある場合  
→ 長時間労働の課題があると判断、別紙一の第二欄の項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い。



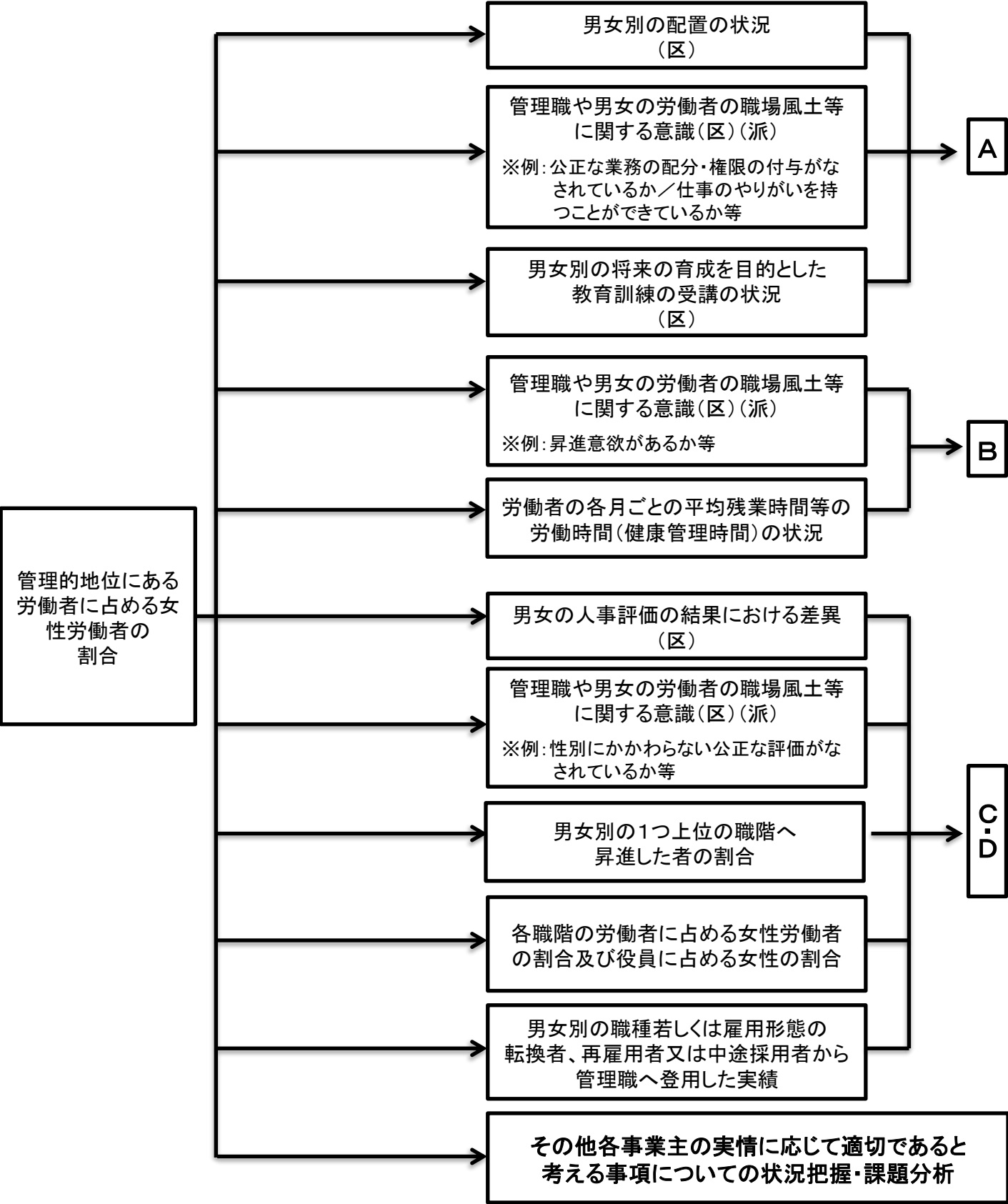
(※) 点線枠は、状況把握項目の把握の前提として確認すべき事項、別紙一の第二欄の項目以外の項目等

	課題分析の視点例	取組例
A	<input type="checkbox"/> 長時間労働ゆえに仕事と家庭の両立が困難となっていないか。 <input type="checkbox"/> 長時間労働が、個々の職場だけでなく、組織全体の問題として対応されているか。	<input type="checkbox"/> 組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信 <input type="checkbox"/> 組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ <input type="checkbox"/> 組織のトップの会議での部署ごとの残業時間数等の公開・評価の実施 <input type="checkbox"/> サービス残業化させないための無記名アンケートや無作為ヒアリング等の徹底したチェック <input type="checkbox"/> 残業が一定時間数を超える場合の本人と上司に対する通知・指導等
B	<input type="checkbox"/> 長時間労働の背景として、長時間労働自体が努力の証として評価されたり、時間当たりの生産性よりも、期間当たりのアウトプットの量によって評価されたりするような職場風土・評価制度になっていないか。	<input type="checkbox"/> 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価 <input type="checkbox"/> 管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価 <input type="checkbox"/> 管理職の長時間労働是正に向けたマネジメントに対する360度評価（部下からの評価） <input type="checkbox"/> 帰りやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底
C	<input type="checkbox"/> 一部の雇用管理区分（例：総合職等）において、特に長時間労働になっていないか。 <input type="checkbox"/> 特定の部署・特定の担当者・特定の時期に、特に長時間労働となっていないか。 <input type="checkbox"/> 必要な時に、休みが取れる職場になっているか。	<input type="checkbox"/> 部署横断的な人員配置の見直しを行いうる職位の高い責任者の指名と不断の人員配置の見直し <input type="checkbox"/> 属人的な業務体制の見直し・複数担当制や、労働者の「多能工化」による業務のカバー体制の構築《再掲》 <input type="checkbox"/> 個人単位で業務の繁閑がある場合でも、チーム全体で勤務時間内に業務を終了させるため、労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成
D	<input type="checkbox"/> 生産性の高い働き方の実現に向け、業務の優先順位や、業務プロセス等の見直しに対して、管理職等のマネジメントが的確になされているか。	<input type="checkbox"/> 管理職の長時間労働是正に向けたマネジメント力の強化のための研修 <input type="checkbox"/> チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底 <input type="checkbox"/> 業務プロセス等の分析・削減と定期的検証 <input type="checkbox"/> 生産性の高い労働者の具体的業務手法の共有
E	<input type="checkbox"/> 顧客企業に即応を求められることが、長時間労働の要因となっていないか。	<input type="checkbox"/> 組織トップによる顧客企業に対するワーク・ライフ・バランスに関する理解醸成

(5) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係の課題分析の手法例／課題へ対応する取組例

課題分析における判断の目安例：

- ① 全体に占める女性の割合が4割を下回っている場合
- ② 男性に対する女性の割合が8割を下回っている場合
- ①又は②の場合、男女間の格差が大きいと判断、別紙一の第二欄の項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い。



	課題分析の視点例	取組例
A	<input type="checkbox"/> 若手のうちの男女平等な配置（業務配分・権限付与を含む）と育成がなされているか。 <input type="checkbox"/> 女性労働者が、出産・子育てに一定の時間制約を抱えやすいことを前提とした、計画的な育成が行われているか。	<input type="checkbox"/> 従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与 <input type="checkbox"/> 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング <input type="checkbox"/> 労働者一人一人のキャリアプランを本人と上司で作成するなど中長期の視点で育成を検討 <input type="checkbox"/> 重要だが家庭と両立しづらい職務経験（海外勤務等）の出産・子育て期以前の積極的な付与
B	<input type="checkbox"/> 女性労働者が、出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージ・意欲を持つことができているか。 <input type="checkbox"/> 管理職が長時間労働であり、女性労働者にとって、仕事と家庭の両立がしづらく昇進希望を持ちづらいような状況となっていないか。	<input type="checkbox"/> 若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介／ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング <input type="checkbox"/> 職階等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援 <input type="checkbox"/> 管理職層の女性労働者が育成されていない場合におけるロールモデルとしての女性管理職の育成や中途採用 <input type="checkbox"/> 帰りやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底《再掲》
C	<input type="checkbox"/> 育児休業や子育て期間中の時間制約が、評価・登用において不利になっていないか。 <input type="checkbox"/> 性別にかかわらず公正な評価・登用が各職階ごとに行われているか。	<input type="checkbox"/> 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施 <input type="checkbox"/> 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング《再掲》 <input type="checkbox"/> 組織のトップ等による女性労働者の部門ごとの登用状況のモニタリング／個別育成計画の策定
D	<input type="checkbox"/> （過去の育成に男女間格差があったために）同世代の男性労働者に比べ、女性労働者の育成が遅れがちになっていないか。 <input type="checkbox"/> 職種又は雇用形態の転換者・再雇用者・中途採用者が、新卒採用者と同様に登用の機会が与えられるよう、十分育成されているか。 <input type="checkbox"/> 周囲に同性（女性）の管理職が少ないために新任の女性管理職が自信を持ちづらい状況にないか。	<input type="checkbox"/> 意欲と能力のある女性労働者の積極的発掘と、選抜した人材の集中的な育成（研修への参加や、現管理職が定めるサクセッションプラン（後継者育成計画）の対象者に女性労働者を積極的に含め、現管理職からの集中的なOJTを行う等） <input type="checkbox"/> 職種又は雇用形態の転換者・再雇用者・中途採用者に対する研修やメンタリング等によるサポートの実施 <input type="checkbox"/> 新任の管理職に対する役員等によるメンタリングの実施



(6) 女性の健康上の特性に係る取組例

取組例
<p>○職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・女性の健康上の特性に関する研修会の開催</li><li>・婦人科検診等の検診受診の重要性を含めた、健康課題に関する啓発冊子の配布や動画の配信等</li></ul> <p>○休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・生理休暇を取得しやすい環境の整備</li><li>・女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備（不調時の休養、治療・通院、検診等の多様な目的で利用することができる休暇制度等）</li><li>・女性の健康上の特性に配慮した柔軟な働き方を可能とする制度の整備（所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等）</li></ul> <p>○健康課題を相談しやすい体制づくり</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制構築（産業医、カウンセラーの配置や外部の相談先の紹介、オンラインによる健康相談）</li><li>・女性が気軽に利用・相談できるオンラインによる相互交流の場の設置</li></ul> <p>○その他の取組</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・婦人科検診の受診に対する支援</li><li>・妊婦等が利用できる休憩スペースの設置</li></ul>

(注) これらの取組例については、女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも考えられる。

(区)＝雇用管理区分ごとに公表(典型例：一般職／総合職／パート)  
(派)＝派遣先事業主においては派遣労働者も含めて公表

区分		情報公表項目
(1) 男女の賃金の額の差異(区)		
(2) 管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合		
(3) (1)及び(2)に掲げるもののほか、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	① 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)	
	② 男女別の採用における競争倍率(区)	
	③ 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)	
	④ 係長級にある者に占める女性労働者の割合	
	⑤ 役員に占める女性の割合	
	⑥ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派：雇入れの実績)	
	⑦ 男女別の再雇用又は中途採用の実績	
(4) 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	⑧ 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資する社内制度の概要	
	① 男女の平均継続勤続年数の差異	
	② 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合	
	③ 男女別の育児休業取得率(区)	
	④ 労働者の一月当たりの平均残業時間	
	⑤ 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)	
	⑥ 有給休暇取得率	
	⑦ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)	
	⑧ 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社内制度の概要	

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を提供	項目 1：職員の男女の給与の額の差異 ※1／※2	項目 10：採用試験の受験者の総数に占める女性の割合 ※1
	項目 2：管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	項目 11：中途採用の男女別の実績 ※1
	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 12：職員に占める女性職員の割合 ※1／※3
	項目 4：採用した職員に占める女性職員の割合 ※1	項目 13：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 5：セクシュアルハラスメント等対策の整備状況	項目 14：中途採用者を管理職に任用した男女別の実績
(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 15：人事評価の結果における男女の差異 ※1
		項目 16：配置の男女別の状況 ※1
		項目 17：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 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：職場風土等に関する意識 ※1／※3
	項目 20：女性の健康上の特性に係る取組の状況	
(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 6：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 21：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／※4
	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 22：年次休暇等の取得状況 ※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 23：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 9：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） ※1	項目 24：在宅勤務、テレワーク、フレックスタイム制等の柔軟な働き方に資する制度の男女別の利用実績

※ 1：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という。）ごとに把握。

※ 2：「任期の定めのない常勤職員」及び「任期の定めのない常勤職員以外の職員」のまとめりごとの職員の男女の給与の額の差異の状況のほか、これらを総計した全職員に係る職員の男女の給与の額の差異の状況を把握。

※ 3：労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者に係る同様の事項の把握も必要。

※ 4：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。

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４：採用した職員に占める女性職員の割合	○項目１０：採用試験の受験者の総数に占める女性の割合※ ○項目１１：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。

※ 「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ように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：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９：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１６：配置の男女別の状況 ○項目２３：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２４：在宅勤務、テレワーク、フレックスタイム制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にないか。 ○長時間勤務が常態化し、仕事と家庭の両立が困難になっていないか。 ○男女ともに、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。 ○性別にかかわらず「職務の機会付与等がなされているか。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。 ○男女ともに、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 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 19：職場風土等に関する意識	<p>○育児休業の取得実績に、男女間で著しい差はないか。</p> <p>○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るか。</p> <p>○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）。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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）。</p>
--	--	--------------------	--

(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際の観点 (例)
○項目 9：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 19：職場風土等に関する意識 ○項目 21：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） ○項目 22：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はない場合でも、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るか。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際の観点 (例)
○項目 2：管理的地位にある職員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 12：職員に占める女性職員の割合 ○項目 13：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るか。 ○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 16：配置の男女別の状況</p> <p>○項目 17：人材育成を目的とした教育訓練の男女別の受講の状況</p> <p>○項目 19：職場風土等に関する意識</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るか。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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、いわゆるファミリー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）。</p> <p>○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。</p> <p>○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）。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>
--	--	---

	○項目 14：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 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平な評価・登用が各役職段階で行われているか。
	○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、当該職員の勤務能力を発揮する研修が行われているか。

(5) 職員の男女の給与の額の差異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ての観点 (例)
<p>○項目 1：職員の男女の給与の額の差異</p> <p>○項目 2：管理的地位にある職員に占める女性職員の割合</p> <p>○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</p> <p>○項目 4：採用した職員に占める女性職員の割合</p> <p>○項目 6：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)</p> <p>○項目 9：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)</p>	<p>○項目 12：職員に占める女性職員の割合</p> <p>○項目 16：配置の男女別の状況</p> <p>○項目 21：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)</p>	<p>○採用した職員、管理職及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合と、職員の男女の給与の額の差異の状況との関係は、どのようなになっているか。</p> <p>○職員の勤続年数と、職員の男女の給与の額の差異の状況との関係は、どのようなになっているか。</p> <p>○職員の配置及び超過勤務の男女別の状況と、職員の男女の給与の額の差異の状況との関係は、どのようなになっているか。</p>



別紙六（第三部第三の六（二）関係）

区分	公表	情報公表項目
(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に関する実績	必須	①職員の男女の給与の額の差異 ※1／※2 ②管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 ③各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
	任意	④採用した職員に占める女性職員の割合 ※1 ⑤採用試験の受験者の総数に占める女性の割合 ※1 ⑥中途採用の男女別の実績 ⑦職員に占める女性職員の割合 ※1／※3 ⑧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制度の概要
(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に関する実績	必須	①男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況 ※1 ②職員（管理職以外）の一月当たりの平均超過勤務時間 ※1／※4 ③離職率の男女の差異（平均継続勤務年数の男女の差異） ④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 ⑤職員（管理職以外）に占める、超過勤務の上限を超えた職員の割合 ※1／※4 ⑥職員（管理職）の一月当たりの平均超過勤務時間 ※1／※4 ⑦職員（管理職）に占める、超過勤務の上限を超えた職員の割合 ※1／※4 ⑧年次休暇等の取得状況 ※1 ⑨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
	任意	

※1：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。）ごとに公表。

※2：「任期の定めのない常勤職員」及び「任期の定めのない常勤職員以外の職員」のまとまりごとの職員の男女の給与の額の差異の実績のほか、これらを総計した全職員に係る職員の男女の給与の額の差異の実績を公表。「任期の定めのない常勤職員」については、役職段階別及び勤続年数別による職員の男女の給与の額の差異の実績も公表。

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

※4：超過勤務の状況については、「内部部局等に勤務する職員」及び「内部部局等以外に勤務する職員」のまとまりごとの実績を公表。

## 附 則

1 この告示は、令和八年四月一日から適用する。ただし、第二部第二の一(一)の改正規定は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行の日から適用する。

2 この告示による改正後の事業主行動計画策定指針（次項において「新指針」という。）第二部第二の二から五までの規定は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（次項において「法」という。）に規定する一般事業主行動計画でこの告示の適用の日（次項において「適用日」という。）前にその計画期間が開始したものについては、適用しない。

3 新指針第二部第二の六の規定は、適用日以後に終了する事業年度の翌事業年度において行われる法第二十条の規定による情報の公表から適用する。