

○内閣官房、内閣府、告示第二号
総務省、厚生労働省

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、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。

令和四年十二月二十一日

内閣総理大臣 岸田 文雄
総務大臣 松本 剛明
厚生労働大臣 加藤 勝信

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

（傍線部分は改正部分）

改 正 後	改 正 前
<p>第三部 特定事業主行動計画</p> <p>第一 (略)</p> <p>第二 女性の活躍に向けた課題及び具体的な取組 (略)</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 継続勤務</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>四、六 (略)</p> <p>第三 特定事業主行動計画の策定等に向けた手順 (略)</p> <p>一 (略)</p> <p>二 状況把握・課題分析</p> <p>一 (略)</p> <p>二 状況把握・課題分析の方法 (略)</p>	<p>第三部 特定事業主行動計画</p> <p>第一 (略)</p> <p>第二 女性の活躍に向けた課題及び具体的な取組 (略)</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 継続勤務</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>四、六 (略)</p> <p>第三 特定事業主行動計画の策定等に向けた手順 (略)</p> <p>一 (略)</p> <p>二 状況把握・課題分析</p> <p>一 (略)</p> <p>二 状況把握・課題分析の方法 (略)</p>

・職員¹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。

三〇五 (略)
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、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、広報紙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)

・職員¹のまとま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。

三〇五 (略)
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、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、広報紙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)

別紙四（第三部第三の二（一）、（二）及び六（一）関係）、別紙五（第三部第三の二（二）及び三（四）関係）及び別紙六（第三部第三の六（一）関係）を次のように改める。

別紙四（第三部第三の二（二）、三（三）及び六（二）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：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5：職員の給与の男女の差異 ※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11：職員に占める女性職員の割合 ※1/※3 項目12：配置の男女別の状況 ※1 項目13：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14：職場風土等に関する意識 ※1/※3 項目15：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16：人事評価の結果における男女の差異 ※1 項目17：中途採用の男女別の実績 ※1 項目18：中途採用者を管理職に任用した男女別の実績 項目19：臨時・非常勤職員の研修の男女別の受講の状況 ※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7：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8：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9：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

※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：「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状況のほか、これらを総計した全職員に係る給与の男女の差異の状況を把握

※3：労働者派遣の業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：労働者派遣の業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 10：採用試験の受験者の総数に占める女性の割合*1 ○項目 17：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を図られているか。 ○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」「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 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 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。

<p>○項目 8：男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況</p> <p>○項目 9：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</p>	<p>○項目 14：職場風土等に関する意識</p>	<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。取得できなくても、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。取得できなくても、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るか。</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、女性職員は、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)
<p>○項目7：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14：職場風土等に関する意識 ○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) ○項目23：年次休暇等の取得状況</p>	<p>○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か)、職場全体の長時間勤務に繋がっていないか。 ○希望時に年次休暇等を取ることが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にないか)。 ○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。</p>

(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)
<p>○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</p>	<p>○項目11：職員に占める女性職員の割合 ○項目15：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</p>	<p>○職員に占める女性職員割合に比べて、管理職の女性割合が著しく低くなっていないか。 ○他の役職段階に比べて、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(採用数がか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>

	<p>○項目 12：配置の男女別の状況</p> <p>○項目 13：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 14：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ないか。</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、個人個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かひ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らになっていないか。</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ないか。</p>
--	--	---

(5) 職員の給与の男女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：採用した職員に占める女性職員の割合</p> <p>○項目 2：管理職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 5：職員の給与の男女の差異</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 7：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 11：職員に占める女性職員の割合</p> <p>○項目 12：配置の男女別の状況</p> <p>○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)</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、職員の給与の男女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>○職員の継続年数と、職員の給与の男女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、職員の給与の男女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>○項目 16：人事評価の結果における男女の差異</p> <p>○項目 18：中途採用者を管理職に任用した男女別の実績</p> <p>○項目 19：臨時・非常勤職員の研修の男女別の受講の状況</p>	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>

別紙六（第三部第三の六（二）関係）

区分

情報公表項目

区分	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	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職員の給与の男女の差異 ※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資する制度の概要
(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	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/※4 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職員のみ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

※1：職員のみとまりごと公表（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：労働者派遣の業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：「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」のみとまりごとの職員の給与の男女の差異の実績のほか、これらを統計した全職員に係る給与の男女の差異の実績を公表

※4：労働者派遣の業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

附則

(適用期日)

- 1 この告示は、令和五年四月一日から適用する。
(特定事業主行動計画の策定等に関する経過措置)
- 2 この告示による改正後の事業主行動計画策定指針(以下「新指針」という。)第三部第三の二の規定は、新指針第三部第三の六の規定による情報の公表を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第十九条第一項に規定する特定事業主(令和五年度中に新指針第三部第三の六の規定による情報の公表を行わなかったものを含む。)による同条第三項の規定に基づく特定事業主行動計画(同条第一項に規定する特定事業主行動計画をいう。以下この項において同じ。)の策定又は変更について適用し、その他の同条第一項に規定する特定事業主による特定事業主行動計画の策定又は変更については、なお従前の例による。