

府 共 第 941 号

平成 27 年 11 月 30 日

都 道 府 県 知 事  
各 殿  
政令指定都市市長

内閣府男女共同参画局長（公印省略）

「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「事業主行動計画策定指針」の策定について（通知）

平素より女性の活躍推進に御理解、御協力をいただき、誠にありがとうございます。

平成 27 年 11 月 9 日に、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。）第 15 条第 3 項及び第 17 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。）を別添 1－1 のとおり公布したところ、その概要は下記及び別添 1－2 のとおりです。

また、法第 7 条の規定に基づき、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「策定指針」という。）を別添 2－1 のとおり告示したところ、その概要は別添 2－2 のとおりです。

つきましては、これらに基づき、各地方公共団体の実情に即し、法第 15 条の規定に基づく特定事業主行動計画の策定等を進めていただくとともに、第 17 条の規定に基づく女性の職業選択に資する情報の公表を進めていただきますようお願いいたします。

また、都道府県知事におかれましては、貴都道府県関係部局（知事部局のほか、議会事務局、警察本部、教育委員会等を含む。）、貴管内市町村（政令指定都市を除く。）及び特別地方公共団体（一部事務組合等）に対して、政令指定都市市長におかれましては、貴市関係部局（市長部局のほか、議会事務局、消防、教育委員会等を含む。）及び特別地方公共団体（一部事務組合等）に対して、特定事業主行動計画の円滑な策定等に向け、内閣府令の内容を広く周知いただきますようお願いいたします。

なお、本通知は、地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の 4 第 1 項の規定に基づく技術的助言であることを申し添えます。

## 記

### 第 1 条関係（対象範囲）

特定事業主は、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、地方公務員法（昭和 25 年

法律第 261 号) 第 3 条第 3 項第 1 号及び第 6 号に掲げる職員<sup>1</sup>については対象に含まないものとし、同項第 1 号の 2 から第 5 号までに掲げる職員<sup>2</sup> (同項第 3 号中、臨時又は非常勤の調査員、嘱託員又はこれらの者に準ずる者の職にある職員であって、特定事業主が必要と認めるものは対象とする。) 及び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は対象に含まないものとする事ができる。

なお、「臨時又は非常勤の調査員、嘱託員又はこれらの者に準ずる者の職にある職員であって、特定事業主が必要と認めるもの」とは、特定事業主が任用する特別職の非常勤職員のうち、その職務の内容が補助的・定型的であったり、一般職の職員と同一と認められる職にある職員や、勤務管理や業務遂行方法において労働者性が高いと認められる職にある職員が存在する場合には、当該職員が該当するものとする。

## 第 2 条関係 (女性の職業生活における活躍に関する状況の把握)

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<sup>3</sup>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、以下の一から七までに掲げる事項をまず把握するとともに、必要に応じて八から二十五までに掲げる事項を把握するものとする。また、「※1」を付した事項は職員のまとまりごとに把握するものとし、「※2」を付した事項は労働者派遣の役務の提供を受ける場合には派遣労働者を含めて把握するものとする。

「職員のまとまり」とは、職種、資格、任用形態、勤務形態その他の要素に基づく職員のまとまりであって、当該まとまりに属している職員について他のまとまりに属している職員とは異なる人事の事務を行うことを予定して設定しているものをいう。職員のまとまりが同一か否かについては、当該まとまりに属している職員の従事する職務の内容、人事異動の幅や頻度等について、同一のまとまりに属さない職員との間に、客観的・合理的な違いが存在しているか否かにより判断されるものであり、その判断に当たっては、単なる形式ではなく、人事の事務の実態に即して行う必要がある。なお、少なくとも、常勤職員及び臨時・非常勤職員については、通常、互いに別の職

<sup>1</sup> 地方公務員法第 3 条第 3 項 (抄)

一 就任について公選又は地方公共団体の議会の選挙、議決若しくは同意によることを必要とする職

六 特定地方独立行政法人の役員

<sup>2</sup> 地方公務員法第 3 条第 3 項 (抄)

一の二 地方公営企業の管理者及び企業団の企業長の職

二 法令又は条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程により設けられた委員及び委員会 (審議会その他これに準ずるものを含む。) の構成員の職で臨時又は非常勤のもの

二の二 都道府県労働委員会の委員の職で常勤のもの

三 臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職

四 地方公共団体の長、議会の議長その他地方公共団体の機関の長の秘書の職で条例で指定するもの

五 非常勤の消防団員及び水防団員の職

<sup>3</sup> 例えば、直近年度の一年間等が考えられる。

員のまとまりとして運用されているものと考えられる。

本条の把握は、以下の各項目で個別に定める場合を除き、内閣府令第1条に掲げる職員を除く全ての職員を対象に行う必要がある。なお、「※1」を付していない事項であっても、職員のまとまりごとに実態が異なる可能性があるものについては、特定事業主の実態に応じて必要な状況把握を行うことも考えられる。

#### 一 採用した職員に占める女性職員の割合 ※1

本項目は、試験、選考の区分に関わらず状況把握を行う必要があり、経験者採用試験による採用など、民間企業における実務経験等を有する者の採用も対象とする。

再採用のうち、定年退職者の再任用、退職出向者<sup>4</sup>の再度の任用等については、一般に、その採用の判断に係る事業主の裁量の余地が乏しいと考えられること等から、原則として把握の対象には含めないこととする。ただし、再採用のうち、妊娠、出産、育児若しくは介護等を理由として一度退職した者の再度の採用については、その採用の判断に係る事業主の裁量の余地があると考えられることから、本項目に基づく把握の対象とすることとする。

#### 二 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異） ※1

本項目は、任期の定めのない常勤職員に限り把握の対象となる。

退職出向者をその出向の終了後に再度任用する場合は、継続勤務年数は、当該出向の期間を含めて通算して把握することとする。

ただし、平均した継続勤務年数の男女の差異の把握に代えて、離職率の男女の差異の把握<sup>5</sup>をもって代えることができることとする。

#### 三 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

本項目は、時間外勤務手当等が支給されない職員は把握の対象とならない。

また、本項目は、一年間の業務の繁閑を把握するとともに、当該繁閑による偏りが生じないように、把握期間について各月ごとに把握するものとする。

#### 四 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

「管理的地位にある職員」については、地方公共団体にあつては、本庁課長相当職以上である職員とし、職務の複雑、困難及び責任の度を考慮してこれに相当すると認められる職員を含むこととする。具体的には、内閣府の実施する「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」における管理職の定義<sup>6</sup>と同様の取扱いとすることを原則とする。

ただし、各事業主において、本庁課長相当職以上に相当する階級を明確に整理できる場合は、階級により把握を行うことを妨げない。この場合において、管理職手

<sup>4</sup> 出向先（赴任先）は、国の機関、他の地方公共団体、独立行政法人、民間企業等の如何を問わない（以下同じ）。

<sup>5</sup> 例えば、対象となる職員全体について、年齢階層ごとその他の採用から一定期間内ごとの把握を行うことが考えられる（例：〇～〇歳、採用後〇～〇年目等）。

<sup>6</sup> 「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」記入上の留意点（抄）

「管理職とは、本庁課長相当職以上の職に就くものとし、具体的には、管理職手当を支給されている職員（管理又は監督の地位にある職員）のうち、条例等で指定する職を占める職員を指します。」

当が支給されない者については、管理的地位にある職員に含めないものとする。

#### 五 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

「各役職段階」については、地方公共団体にあつては、本庁係長相当職、本庁課長補佐相当職、本庁課長相当職及び部局長・次長相当職の四段階とする。いずれの役職段階についても、その職務の複雑、困難及び責任の度を考慮して当該役職段階に相当すると認められる職員を含むこととし、具体的には、内閣府の実施する「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」の調査対象に含まれる職員については、当該調査における職務上の地位の分類の考え方に従うことを原則とする。

ただし、各事業主において、各役職段階と各階級との対応関係を明確に整理できる場合は、階級により把握を行うことを妨げない。この場合において、管理職手当が支給されない者については、本庁課長相当職以上に相当する階級にある職員に含めないものとする。

#### 六 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 ※1

#### 七 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及び平均取得日数

#### 八 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合 ※1

#### 九 職員に占める女性職員の割合 ※1※2

#### 十 配置の男女別の状況 ※1

具体的な把握方法については、各事業主がそれぞれの実情に応じて判断することになるが、例えば、部局単位での職員の男女比率や、業務内容ごとの職員の男女比率等を把握するなどの方法が考えられる。

#### 十一 将来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 ※1

具体的な把握方法については、各事業主がそれぞれの実情に応じて判断することになるが、例えば、管理的地位にある職員に求められる政策の企画立案及び業務の管理に係る能力の育成を目的とした研修、管理的地位にある職員の養成に向けた選抜研修、遠隔地での長期間にわたる選抜研修等の男女別の受講率等を把握するなどの方法が考えられる。

#### 十二 管理的地位にある職員及び男女の職員の配置、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 ※1※2<sup>7</sup>

本項目の把握のため、職員等への意識調査を行うことが考えられる。

具体的な意識調査の内容については、各事業主がそれぞれの実情に応じて判断することになるが、例えば、仕事のやりがいを持つことができているか、出産・子育てを行い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といった配置、育成、評価、昇任に係る事項や、先輩職員や上司が育児等の悩みやキャリアプラン等の相談に応じる体制が整っているか、様々なハラスメントが行われていないかといった職場風土に関する事項について意識調査を行うことが考えられる。

<sup>7</sup> 派遣労働者については、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に限る。

十三 直近の年度の十年度前及びその前後の年度に採用した職員の男女別の継続任用割合 ※1

本項目は、新規学卒者等（既卒者であって、新規学卒者と同じ採用枠で採用した者を含む。）として採用された者に限り把握の対象となる。

十四 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 ※1

本項目は、育児休業（六に規定）、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇（七に規定）を除くものとする。

十五 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

対象となる具体的な制度については、各事業主がそれぞれの実情に応じて判断することになるが、例示した制度のほか、例えば、早出遅出勤務など、勤務時間の柔軟化の措置等が考えられる。

十六 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間 ※1 ※2

本項目は、三に掲げる事項を、派遣労働者を含む職員のまとまりごとに把握するものである。

十七 管理的地位にある職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

具体的な把握方法については、各事業主がそれぞれの実情に応じて判断することになるが、例えば、在庁時間の調査を行っている場合は、当該調査を活用するなどの方法が考えられる。

十八 年次休暇等の取得率 ※1

十九 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の割合

本項目における「各役職段階」の定義は、五と同様とする。

二十 人事評価の結果における男女の差異 ※1

二十一 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 ※1 ※2

二十二 中途採用の男女別の実績 ※1

本項目の把握の対象は、経験者採用試験による採用など、民間企業における実務経験等を有する者の採用や、再採用のうち、妊娠、出産、育児若しくは介護等を理由として一度退職した者の再度の採用とする。

一方、再採用のうち、定年退職者の再任用、退職出向者の再度の任用等は、一般に、その採用の判断に係る事業主の裁量の余地が乏しいと考えられること等から、把握の対象には含めないこととする。

二十三 中途採用者を管理的地位にある職員に任用した男女別の実績

本項目の「中途採用者」については、二十二の前段に掲げる採用により採用された者をいうものとする。

二十四 臨時・非常勤職員の研修の男女別の受講の状況 ※1

二十五 給与の男女の差異 ※1

本項目は、結果指標としての活用を想定している。

### 第3条関係（把握項目の分析）

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、前条により把握した事項について、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。

### 第4条関係（情報の公表）

法第17条の規定による情報の公表は、次の一から十三までに掲げる事項のうち、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公表することにより行うものとする。公表する事項は、特定事業主行動計画を策定する際に状況把握・課題分析した項目から選択することを基本とし、少なくとも一つの項目は公表する必要がある。

また、「※1」を付した項目は職員のまとまりごとに公表するものとし、「※2」を付したものは労働者派遣の役務の提供を受ける場合には派遣労働者を含めて公表するものとする。ただし、ある職員のまとまりに属する職員数が職員総数の十分の一未満の場合は、当該職員のまとまりについては、勤務形態が異なる場合を除き、職務の内容等に照らし、類似の職員のまとまりと合わせて公表することができるものとする。

公表に当たっては、おおむね1年に1回以上、公表日を明らかにして、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こととする。

#### 一 採用した職員に占める女性職員の割合 ※1

本項目は、内閣府令第2条第1項第1号に規定する把握項目と同内容である。

#### 二 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合 ※1

本項目は、内閣府令第2条第1項第8号に規定する把握項目と同内容である。

#### 三 職員に占める女性職員の割合 ※1※2

本項目は、内閣府令第2条第1項第9号に規定する把握項目と同内容である。

#### 四 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

本項目は、内閣府令第2条第1項第2号に規定する把握項目と同内容である。

ただし、平均した継続勤務年数の男女の差異の公表に代えて、離職率の男女の差異の公表をもって代えることができることとする。

#### 五 直近の年度の10年度前及びその前後の年度に採用した職員（新規学卒者等として採用された者に限る。）の男女別の継続任用割合

本項目は、内閣府令第2条第1項第13号に規定する把握項目と同内容である。

#### 六 男女別の育児休業取得率 ※1

本項目は、内閣府令第2条第1項第6号に規定する把握項目と概ね同内容であるが、平均取得期間の公表は求められていない。

#### 七 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

本項目は、内閣府令第2条第1項第7号に規定する把握項目と概ね同内容であるが、平均取得期間の公表は求められていない。

#### 八 職員一人当たりの一月当たりの超過勤務時間

本項目は、内閣府令第2条第1項第3号に規定する把握項目と概ね同内容である

が、各月ごとの状況をすべて公表する必要はなく、それらを平均した一月当たりの状況を公表すれば足りる。また、臨時・非常勤職員は公表の対象外としている。

九 職員一人当たりの一月当たりの超過勤務時間 ※1※2

本項目は、内閣府令第2条第1項第16号に規定する把握項目と概ね同内容であるが、各月ごとの状況をすべて公表する必要はなく、それらを平均した一月当たりの状況を公表すれば足りる。

十 年次休暇等の取得率

本項目は、内閣府令第2条第1項第18号に規定する把握項目と同内容である。

十一 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

本項目は、内閣府令第2条第1項第4号に規定する把握項目と同内容である。

また、階級による把握を行った場合は、本庁課長相当職以上に相当する階級の範囲を明示した上で、階級により情報公表を行うことを妨げない。

十二 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

本項目は、内閣府令第2条第1項第5号に規定する把握項目と同内容である。

また、階級による把握を行った場合は、各役職段階と各階級との対応関係を明示した上で、階級により情報公表を行うことを妨げない。

十三 中途採用の男女別の実績

本項目は、内閣府令第2条第1項第22号に規定する把握項目と同内容である。

附則関係

内閣府令は、平成28年4月1日から施行することとする。

以上