

## ～ 女性活躍推進法に関する地方公共団体向け FAQ ～

平成 27 年 12 月 14 日  
内閣府男女共同参画局  
総務省自治行政局  
平成 28 年 1 月 12 日一部追加  
平成 28 年 1 月 27 日一部追加

質問	回答
＜法の位置付け等関係＞	
<p>1 ポジティブアクションと行動計画との関係について教えてほしい。</p>	<p>これまで事業主の自主的取組に委ねられてきたポジティブアクションの実効性を高めるために、事業主に対する状況把握・課題分析・行動計画策定等の義務付けを通じ、各事業主の取組を加速化させるものであり、行動計画もポジティブアクションに位置付けられる。</p>
<p>2 本法と男女共同参画社会基本法との関係、位置付けについて、示してほしい。</p>	<p>本法は、基本法たる男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとった実施法として位置付けられる。男女共同参画社会基本法は、社会のあらゆる分野（職域、学校、地域、家庭など）を対象としているが、本法は、このうち「女性の職業生活」に法の射程を限定している。</p> <p>男女共同参画社会基本法では、男女共同参画基本計画の策定や推進を通じて各種のポジティブ・アクションに係る取組を推進しているが、本法は、これまでの取組を進めてもなお、女性の力がいまだ潜在化している現状を踏まえ、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため、女性の活躍の場の提供主体である事業主に対し、女性の活躍に関する状況の把握・課題分析・行動計画策定・情報公表を義務付けることなどにより、これまで事業主の自主的取組に委ねられてきた基本法等に基づくポジティブ・アクションの実効性を高め、これによって男女の実質的な機会の均等を目指している。</p>

3	<p>次世代育成支援対策推進法と本法の関係性や違い、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画と本法に基づく行動計画との違い、計画策定の必要性について示してほしい。</p>	<p>次世代育成支援対策推進法は「次代の社会を担う子どもの育成」を図るものであり、両立支援に関する雇用環境・職場環境の整備や働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備等の取組に関する事業主行動計画の策定を求めている。これまでの取組によって、民間企業において両立支援制度の導入・利用が促進されたことや、育児休業取得率が男女ともに上昇するなどの成果が上がっている。一方、本法は「女性の職業生活における活躍」を推進するものであり、その推進に向けた行動計画の策定を求めている。それぞれの法律に基づく行動計画は、内容が重なる部分もあり得るが、女性の採用、育成、登用等に関する取組等は、次世代法の行動計画には記載されないものであり、本法に基づく行動計画の策定等を進めることで、女性の活躍を推進する必要がある。</p> <p>なお、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が、本法に基づく行動計画は、状況把握・課題分析の上、数値目標を定める等の要件を満たす必要があり、また、本法に基づく行動計画である旨の明示が必要である。</p>
4	<p>まち・ひと・しごと創生基本方針においても女性の活躍推進について示されているが、関連・連携について、どのように考えているか。</p>	<p>まち・ひと・しごと創生基本方針では、本法に基づく企業の取組の「見える化」や地方公共団体における推進計画の策定・協議会の設置の促進等について記載しており、本法に基づく取組を進めることがまち・ひと・しごと創生基本方針の方向性にも合うものとなる。地方創生の担当部局と、女性活躍推進の関係部局（企画部局・産業労働部局・男女共同参画部局・人事部局等）間で適切に連携を図りつつ取組を進められたい。</p>

＜推進計画関係＞		
5	どのような項目を盛り込めば本法に基づく推進計画と言えるのか。要件等があれば教えてほしい。	推進計画は、各地域における女性の職業生活における活躍を進めるための行政としての計画であり、基本方針（平成27年9月25日閣議決定）を勘案し、地域の実情に応じて、相談体制、両立支援、職業教育の充実等の取組について盛り込まれることを想定している。必ず盛り込まなければならない事項はないが、数値目標など、取組の効果を客観的に検証できるような具体的な目標設定をすることが望ましい。また、本法に基づく推進計画である旨の明示が必要である。
6	基本原則にある性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮、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とは、どのようなものを指すのか（従来通りのワークライフバランスへの取組でよいのか。新たな取組みが必要なのか。）。また、それらをどの程度推進計画に記載する必要があるのか。	基本方針（平成27年9月25日閣議決定）第3部2に記載のとおり。推進計画には地域の実情に応じて必要な取組を記載されたい。
7	推進計画についてもガイドラインや参考例は示されるのか。	推進計画については、基本方針（平成27年9月25日閣議決定）を勘案して策定することとなる。国として現時点では参考例を示す予定はない。
8	推進計画について、男女共同参画計画の一部として策定してもよいか。	推進計画については、基本方針（平成27年9月25日閣議決定）を勘案した上で、男女共同参画計画と一体として、その一部を共通の計画とするという形式で策定しても差し支えない。ただし、推進計画に該当する範囲を明示する必要がある。 例1：計画の冒頭で、推進計画に該当する範囲を明記する。 例2：推進計画に該当する項目の末尾に「（推進計画関係）」などと付記する。

9	<p>既存の男女共同参画計画等を、推進計画としてもよいか。</p>	<p>推進計画については、基本方針（平成27年9月25日閣議決定）を勘案した上で策定する必要があるため、既存の計画をそのまま推進計画として位置付けることは馴染まないと考える。</p> <p>ただし、改定の際に、いずれの部分が女性活躍推進法に基づく推進計画として位置付けられるのかを明示した上で、既存の計画の改訂版と推進計画を一体のものとして策定することは可能である。</p>
10	<p>男女共同参画計画以外の計画と一体として策定してもよいか。</p>	<p>推進計画については、基本方針（平成27年9月25日閣議決定）を勘案した上で作成し、かつ、推進計画に当たる部分分かるように明記することにより、他の計画と一体として作成することも排除されるものではないが、10年間の時限立法である本法に基づく推進計画は、例えば5年毎等に見直しを行うことが想定されるところ、他の計画と一体として策定することにより、推進計画の見直し・改訂等に支障が生じないよう留意する必要がある。</p>
11	<p>推進計画と行動計画を一体として策定することはどうか。</p>	<p>推進計画の対象は住民、行動計画の対象は職員であり、両計画はその趣旨が異なるため、一体で策定するのは馴染まないと考えている。</p>
12	<p>推進計画については努力義務となっているが、策定について期限はないということか。策定する場合、次期男女共同参画計画に盛り込むとしても良いか。</p>	<p>女性の職業生活における活躍の推進は緊要の課題であることから、できるだけ早く策定することが望ましいと考える。</p> <p>また、男女共同参画基本計画と推進計画を一体的に策定することも可能である。ただし、計画の中で、いずれの部分が女性活躍推進法の推進計画として位置付けられるかを明記する必要がある。</p>

13	市町村は都道府県の推進計画を勘案してとあるが、それを待ってから推進計画を策定した方がよいのか。	都道府県推進計画が定められている場合は、当該都道府県推進計画を勘案することとされているが、定められていない場合はこの限りでない。ただし、同時期に都道府県推進計画の策定作業が進められている場合は、必要に応じて情報共有を図りつつ策定するのが望ましいと考える。
14	推進計画のPDCAサイクルの周期は計画期間毎か、1年毎等短い周期か。	1年毎のPDCAにより、次年度以降の取組に反映することを想定している。
15	推進計画における目標値について、国が目標値を定めるのか。	推進計画に関し、国で統一的な目標値を定めることは予定していない。なお、現在、年内を目途に策定中の第4次男女共同参画基本計画において、本法とも関連する数値目標が設定される予定であり、留意されたい。
16	まち・ひと・しごと創生法に基づく各団体の地方創生プランの目標をすべて推進計画に反映させる必要があるか。時限が異なるが目標達成時期をどちらに合わせるとよいか。	女性活躍推進法とは別の枠組の法律であり、必ずしも推進計画の目標やその達成時期を当該法律に合わせる必要はないが、それぞれの目標の整合性は確保する必要がある。
17	推進計画の策定の有無について、地域女性活躍推進交付金（平成28年度予算要求中）と関連性（例えば推進計画の策定が交付要件に該当する等）があるか。	現在予算要求中のものであるが、要求内容としては、推進計画に位置付けられた事業や協議会を支援する内容としているところ。
18	推進計画の策定の有無について、まち・ひと・しごと創生法に係る交付金と関連性（例えば推進計画の策定が交付要件に該当する等）があるか。	まち・ひと・しごと創生法に係る交付金の交付要件となる等の関連については、現時点では承知していない。

＜一般事業主行動計画関係＞		
19	企業への行動計画策定に関する周知方法について教えてほしい。	厚生労働省が各都道府県労働局等を通じて民間企業等に周知を行っているが、地方公共団体におかれても問合せ等があれば、適宜対応されたい。また、地域の女性活躍推進の観点から機会をとらえて周知されたい。
20	中小企業の一般事業主行動計画の策定の推進はどこが主体的になって取り組むべきものなのか。国と県の役割分担を教えてください。	国（厚生労働省）においては、各都道府県労働局による企業からの相談対応や、企業向けの状況把握・課題分析の支援ツールの作成・ホームページを通じた企業への情報提供等を予定している。地方公共団体においても、地域全体での女性活躍推進の一環としての企業支援を期待している。
21	次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画と一体として策定してよいか。	本法に基づく行動計画は、状況把握・課題分析を行ったうえで、その結果を勘案して定める必要があり、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。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り、その場合は、届出も一体的に行うことができる。
22	一般事業主への周知について、男女共同参画推進部門は、事業主への指導監督の権限がないため、産業部門から事業主へ周知するとの役割の認識でよいか。	各地方公共団体の実情に応じて適宜役割分担されたい。

＜一般事業主の認定関係＞		
23	企業認定については、これまでも色々な認定があるが、別の認定になるのか。	別の認定である。
24	認定企業については、具体的には、入札参加の際の加点や表彰等を行うのか。300人以下の企業も行動計画を策定した際には対象となるのか。	<p>認定企業においては、厚生労働大臣が定めるマークをその商品等に付すことができ、女性の活躍推進に取り組む優良認定企業として対外的に広報することが可能となる。</p> <p>また、今後、認定を受けた一般事業主等を対象として、国及び公庫等が行う公共調達における受注機会の増大に向けた施策の検討が進められる予定である。地方公共団体の公共調達においても、法第21条第2項に基づき、こうした施策に準じた施策を実施するよう努められたい。</p> <p>なお、行動計画の策定・届出を行った従業員300人以下の企業も認定の対象となる。</p>
＜特定事業主行動計画関係＞		
25	市町村での特定事業主行動計画策定期間について、平成28年4月以降となってもよいか。	平成27年度中の策定が必要である。国としても、説明会の開催や、中小規模自治体向け計画策定例等を示すことで、策定負担を軽減できるよう工夫していきたい。
26	行動計画に関して、まず実施しておくべきことがあれば教えてほしい。	地方公共団体の長、議会の長、選挙管理委員会等の行動計画の策定主体（特定事業主）と行動計画の対象となる職員を定める規則（施行期日は平成28年4月1日）の制定が必要となる（平成27年9月4日付け府共第723号で示した規則（例）を参照されたい。）。

27	<p>状況把握のために、調査を行う必要があるか。教員の場合、時間外勤務手当の支給がないため、勤務時間については、すべて県教委が把握している訳ではないので、例えば平成 26 年度に実施した勤務実態調査の結果を基に分析するという事で問題ないか。</p>	<p>一般に、状況を把握するために必要がある場合は所要の調査等を実施する必要がある。ただし、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 3 項及び第 16 項に規定する超過勤務の状況の項目については、超過勤務手当等の支給対象外の職員について把握対象外とされている。</p>
28	<p>女性職員の活躍推進に関する取組方針を既に策定しているが、これを行動計画としてもよいか。</p>	<p>本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数値目標や取組を定める必要がある。こうしたプロセスや要件を満たさずに既存の計画等を本法に基づく行動計画と位置付けることは不適當である。</p>
29	<p>次世代育成支援対策推進法の事業主行動計画と別で策定する場合、同じ名前の特定事業主行動計画というものが二つできるということか。</p>	<p>本法第 15 条に基づく事業主行動計画であるということが明示的に位置付けられていれば、計画の名称は各地方公共団体で任意に設定して差し支えない。</p>
30	<p>次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画と一体として策定した場合の計画期間設定はどのようにしたら良いか。 次世代⇒10 年間 平成 37 年 3 月 31 日まで 本法⇒10 年間 平成 38 年 3 月 31 日まで</p>	<p>次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画に該当する部分と、本法に基づく行動計画に該当する部分を明示的に峻別することを前提に、一体として策定された両行動計画のそれぞれの計画期間を異ならせることは許容されると考える。なお、本法の計画期間は 2～5 年が適當であり、当面は両計画の期間の整合をとることが望ましい。</p>
31	<p>小規模自治体で議会の職員は男女各 1 名だが、人員に関わらず行動計画を策定するのか。対象職員が 0 名の場合は策定しなくてもよいか。</p>	<p>各地方公共団体の規則において、各任命権者を特定事業主とし、当該任命権者が任命する職員について行動計画を策定することとなる。対象職員が少数でも策定する必要があるが、仮に対象職員が 0 名の場合は、他の特定事業主と連名で策定するのが現実的と考えられる。</p>

32	<p>行動計画は任命権者ごとに策定する必要があるか。</p> <p>次世代育成支援対策推進法の事業主行動計画では別に策定している場合でも、本法の行動計画を連名で策定していいのか。</p>	<p>必要に応じ連名で策定しても差し支えない。</p> <p>ただし、状況把握や課題分析、目標設定、取組内容の決定については、(連名となる各事業主の人事管理が、採用から配置・育成、登用に至るまで一体的になされているなどの事情がある場合を除き)原則として各事業主単位で行うこととなる。</p>
33	<p>連名で行動計画を策定する場合にクリアすべき条件はあるか。行動計画を連名で策定する場合も、状況把握は特定事業主ごとに行う必要があるのか。</p>	<p>連名で行動計画を策定する場合であっても、状況の把握・分析は特定事業主単位で行う必要がある。また、数値目標や取組内容についても、原則として特定事業主単位で設定する必要があるが、課題分析の結果、仮にそれぞれの数値目標や取組内容が同一となった場合は、一括して定めることを妨げるものではない。</p>
34	<p>市町村長部局と市町村教委がそれぞれ別の行動計画を策定する場合に、市町村長部局の行政職員で、人事交流で教育委員会に所属する者については、市町村長部局・教育委員会いずれの計画の対象となるか。</p>	<p>いわゆる「本務」の勤務先の事業主行動計画の対象として整理することになる(人事交流による勤務先が併任先の場合は対象としない。)</p>
35	<p>行動計画の策定主体の「地方公共団体」に、一部事務組合や広域連合は含まれるのか。</p>	<p>一部事務組合や広域連合等の特別地方公共団体も含まれる。</p>
36	<p>法は10年間の時限立法であるが、行動計画の計画期間は10年間とすべきか。例えば3年と7年としても構わないか。</p>	<p>10年間をおおむね2年間から5年間に区切って計画期間とする必要がある。</p>
37	<p>計画の見直しの際、数値目標も見直すべきか。</p>	<p>取組の進捗状況等を踏まえつつ、数値目標も併せて見直すことが望ましいと考えている。</p>

38	<p>毎年少なくとも1回、行動計画に基づく取組の実施状況を公表とあるが、行動計画策定後すぐの平成28年度においても実施状況を公表する必要があるのか。</p>	<p>毎年少なくとも1回の公表が必要であり、平成28年度においても、その時点までの実施状況を公表する必要がある。  （※説明会資料等において、平成29年度以降の公表で差し支えない旨をお伝えしていたが、訂正する。）</p>
39	<p>必須把握項目について教えてほしい。</p>	<p>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1項第1号から第7号までに規定する項目については、全ての事業主がまず把握することとしているところ。</p>
40	<p>必須以外の把握項目について、各事業主は課題の部分よりも目標達成しやすいものをあげてくると思うが、どのような対応を考えているのか。</p>	<p>状況の把握分析の結果、明らかになった課題について、その解決に資する数値目標や取組内容を設定することが原則であり、目標達成のしやすさの観点から把握項目を選定することは好ましくない  （もっとも、実現可能性を考慮することは重要であり、目標達成のしやすさを一切斟酌せず、達成が事実上困難な目標を設定することは不適當である。）。</p> <p>なお、内閣府において、各特定事業主が公表した情報を閲覧できるウェブサイトの整備を予定しており（一般事業主については厚生労働省において同様のサイトを整備予定）、こうした取組を通じ、より適切な目標が設定される環境を整備していきたい。</p>
41	<p>把握項目の労働時間の状況については、時間外勤務も含めた実労働時間との認識でよいか。</p>	<p>超過勤務時間の状況を把握するものである。</p>
42	<p>把握項目の労働時間の状況については、男女とも対象になるのか。</p>	<p>男女とも対象になる。</p>

43	把握項目の勤続年数男女差について、算定方法を示してほしい。(対象職員は、現職か、退職者か)	<p>任期の定めのない現職の職員について、その平均した継続勤務年数の男女差を把握することになる。</p> <p>なお、退職出向者と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になる。</p> <p>また、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をもって代えることも可能である。</p>
44	把握時点・把握期間について教えてほしい。	<p>内閣府令第2条第1項柱書において、特定事業主行動計画を定めようとするときから遡っておおむね2年以内の1年間と定めているところ。</p>
45	臨時・非常勤職員を対象とする把握項目について教えてほしい。	<p>基本的にすべての把握項目が該当するものと考えている。</p>
46	採用選考においては、性別等によって差別があってはならず、適性・能力のみを基準として行われることが求められているが、女性の採用数を目標値とした場合、これに反することにならないか、考え方を教えてほしい。	<p>採用の過程で女性を優位に扱うなど、成績主義の原則に反した取扱いを行うことはできないが、男性職員と比較して、女性職員が相当程度少ない状況において、女性の採用数を目標値とし、女性受験者の増加に向けた周知・広報等の取組を実施することは問題ないと考えられる。</p>

47	<p>必須把握項目については、すべて数値目標を定める必要があるのか。</p>	<p>把握項目は現状を知るための物差しであり、現状を把握・分析した結果、浮かび上がった課題に対応した数値目標を少なくとも一つ設定することが求められている。このため、仮に把握分析を行った結果、課題が見出されなかった項目については、少なくとも数値目標を設定する必要はない。</p> <p>ただし、各府省等においては、昨年度決定された「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」に基づき、既に「女性職員活躍と職員のワークライフバランスの推進のための取組計画」を策定しており、当該計画において、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・育児参加のための休暇について、数値目標を設定していることから、各府省等では、これらについて引き続き数値目標を設定することとされており、地方公共団体においても留意願いたい。</p>
48	<p>国では第4次男女共同参画基本計画を策定する予定となっているが、本法と連動する部分（数値目標など）が出てくるのか。第4次男女共同参画基本計画も勘案して、行動計画を策定することになるのか。</p>	<p>事業主行動計画においては、各特定事業主の状況把握の結果、浮かび上がった課題に対応する数値目標を定めることとなるが、現在、年内の策定を目指している第4次男女共同参画基本計画においても女性活躍に関連する様々な数値目標を設定予定であり、必要に応じ、そうした目標も参考とされたい。</p>
49	<p>数値目標が多岐にわたって示されるものなのか。</p>	<p>国が今後策定する第4次男女共同参画基本計画において、女性の活躍推進に関連する数値目標が多岐にわたり設定されることが見込まれる。</p>
50	<p>必須把握項目について、調査はするが、公表はしなくてよいのか。</p>	<p>把握した項目の内容について公表することは法律上は求められていない。</p>

＜職業指導等関係＞		
51	国は職業訓練に努めるとあるが、国は新たな研修等の実施について具体的に検討しているのか。	新たな研修等の実施について、内閣府においては、現時点では具体的な検討はしていない。
＜相談・情報提供関係＞		
52	女性やその家族からの相談・情報提供に関する規定の地方公共団体の取組はどのようなイメージか。	住民からの相談に応じ、関係機関の紹介や有用な情報の提供に努めるなど、必要な人に分野（例えば、就労、起業・創業、子育て支援、教育、福祉等）を問わず必要な情報を横断的に提供するワンストップ機能を設けることを想定しているが、具体的には各地方公共団体の実情に応じてそれぞれ御判断されたい。
53	基本方針において、地方公共団体の推進体制について、相談体制（ワンストップ機能）とあるが、新たな組織の編成を想定しているのか。電話等の連絡体制程度なのか。	各地方公共団体の実情や相談ニーズに応じて相談体制の充実を図ることとなるが、最も望ましい相談体制の一形態としてワンストップ相談窓口を想定しているものである。
＜受注機会の増大関係＞		
54	「物件」とは何を指すのか（物品の調達か、土地等か）。 選定主体はどちらか。自治体が推薦等を行うのか。	物件とは、物品等の動産、土地・建物等の不動産双方を指す。 法第20条第1項では、国及び公庫等（地方公共団体は含まない。）が認定一般事業主等の受注機会の増大等に向けた施策を実施することとしており、同条第2項では、地方公共団体においても、国の施策に準じて施策の実施に努めることと規定している。 地方公共団体の公共調達においても、認定一般事業主等に対し、積極的な取組に努められたい。

＜協議会関係＞		
55	協議会の趣旨、具体的構成・協議内容如何。	<p>地域における様々な関係機関がネットワークを形成し、地域の実情を踏まえた取組を進める枠組みとして、国及び地方公共団体の機関により協議会を組織することができることとしたものであり、協議会の構成や、具体的な協議内容については、地域の実情に応じ、判断されたい。</p> <p>具体的な構成員としては、例えば、都道府県労働局雇用均等室、公共職業安定所、労働基準監督署、経済産業局、地方公共団体の関係部局（労働関係部局、産業関係部局等）などの機関、事業者団体、事業者団体の連合団体、学識経験者、男女共同参画センター、労働組合、教育訓練機関等が想定される。</p>
56	協議会として位置付けるためにはどうしたらいいのか。	<p>法第 23 条第 1 項に規定する関係機関等により構成される協議会について、協議会の名称及び構成員の氏名又は名称を、地方公共団体の公報への掲載、インターネットの利用その他の適切な方法により公表することで、法に基づく協議会として位置付けられる。</p>
57	将来的に財政支援は受けられるのか。	<p>地域における女性活躍を迅速かつ重点的に推進するため、女性活躍推進法に基づき、地方公共団体が行う地域の実情に応じた推進計画に基づく取組を支援する「地域女性活躍推進交付金」を平成 28 年度予算で要求しているところである。</p>
58	男女共同参画審議会等を設けている場合、当該審議会を協議会に位置付けることは可能か。	<p>「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」（法第 23 条第 1 項）が構成員として入っている必要がある。</p>
59	複数の自治体で合同の協議会を設置することは可能なのか。	<p>可能である。</p>
60	設立主体として国及び地方公共団体の「機関」としたのはなぜか。	<p>国の出先機関の参画も想定されるため、かかる記載としている。</p>

61	協議会の事務局は地方公共団体でなければならないか。	事務局は必ずしも地方公共団体である必要はないが、協議会を組織した場合は地方公共団体の公報やホームページ等での公表が必要となる。
62	「事務及び事業」とは何を指すのか。	特定・具体の事務・事業を指すものではなく、女性の職業生活における活躍の推進に関する事務・事業全般を指す。
63	小規模自治体における企業へのアプローチは協議会となるか。	協議会においては、女性の活躍推進に向けた取組を地域の実情に応じた形で議論・検討することが可能であり、企業向けの取組についても、協議会の場を活用して協議を行うことが有効であると考えられる。
64	法規定の協議会とすることで、自治体独自の任意団体とすることと何か違いがあるのか。メリットは。	法第 24 条の規定により、協議会の事務に従事する者・従事していた者に、秘密保持義務が課されるため、協議会の場で相談事例等の個人情報を取り扱う際に有効である。
65	第 23 条の第 2 項の規定は、第 18 条第 2 項に規定する相談・情報提供等の事務を同条第 3 項の規定に基づき業者等に委託する場合、それらの業者を全て協議会に加えなければならないということを意味するのか。	協議会においては、地方公共団体が行う相談業務に係る事例等を踏まえた議論を行うことが想定され、相談業務を現に実施する者を協議会の構成員として加えることに大きな意義があると考えられることから、構成員に加えることとしたものである。女性の職業生活に関する相談業務を行う受託業者については、積極的に協議会に加えられたい。
66	協議会の守秘義務について説明してほしい。	協議会の事務に従事する者、従事していた者は、正当な理由なく協議会を通じて知り得た秘密を漏らしてはならないこととされており、例えば協議会で個人の相談事例を取り扱うなど、個人の秘密に関する内容を取り扱うことも想定されることから、かかる規定が設けられたものである。

67	<p>説明会等における資料、質疑について情報提供してほしい。</p>	<p>説明会資料（9月4日法施行版）については、各都道府県・政令指定都市の男女共同参画主管部局にメールで送信した。質疑については、本資料により、随時更新して、同様にメールで送信していく。各団体の関係部局（人事部局、市町村部局、商工労働部局、教育委員会、警察等）、都道府県においては市町村に、周知をお願いしたい。</p>
<b>&lt;政令関係&gt;</b>		
68	<p>県費負担教職員に係る特定事業主行動計画については、県で作成することだが、計画として定める項目の中には、採用、管理職登用など、県教育委員会の権限に係る項目のほか、サービス監督権者である市町村教育委員会の権限に係る項目が含まれている。このため、都道府県教育委員会の権限の範囲で策定すればよいのか、都道府県教育委員会が、全ての項目について策定する必要があるのか。後者とした場合、権限外の項目について行動計画を策定する根拠について、法的にどのように整理されるのか示してほしい。</p>	<p>「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令」（平成27年政令第318号）により、「地方公共団体の教育委員会」を特定事業主として定めるとともに、「地方公共団体の教育委員会が任命する職員」について特定事業主行動計画を定めるよう規定されていることから、都道府県教委が任命する県費負担教職員については都道府県教委において行動計画を策定することとなる。</p> <p>県費負担教職員のサービス関係の把握項目については、必要に応じ、市町村教委との連携の下で状況を把握した上で、課題の分析や目標設定、取組実施等を進めることとなる。</p> <p>なお、市町村教委が権限を有する項目についての都道府県教委の取組内容としては、例えば、市町村教委への働きかけや、必要なフォローアップを行うこと等が想定される。</p>
69	<p>行動計画を任命権者の連名で策定する場合、「特定事業主を定める規則」に影響が生じるか。</p>	<p>規則には影響しない。行動計画を連名で策定する場合も、規則においては、地方公務員法第6条において任命権者とされている者を特定事業主とし、各任命権者がその任命する職員についての行動計画を策定することを定めることとなる。</p>

70	<p>特定事業主等を定める規則の制定時期について、9月25日付資料の「今後の想定スケジュールについて」において、特定事業主等を定める規則の制定時期が10月となっていたが、行動計画と同時期の4月制定で、支障があるか。</p>	<p>「法第15条第1項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で政令で定めるものは、当該地方公共団体の規則で定めるもの」という規定を盛り込んだ女性活躍推進法施行令（平成27年政令第318号）が、9月4日に公布・施行されたことを受け、各団体において規則の制定が可能という趣旨であり、10月中に策定しなければならないものではない。なお、左記規則の施行期日は平成28年4月1日となる。</p>
71	<p>特定事業主等を定める規則において、教育委員会、警察については定める必要はないか。</p>	<p>教育職員及び警察職員については、地方公務員法とは別の法律において、職種に応じた特別な身分取扱いに関する制度が定められているところ、特定事業主とその対象となる職員の範囲を明確にし、市町村・都道府県・国の間で統一的な取扱いとする必要があることから、政令で定めているものである。このため、各地方公共団体における規則で定める必要はない。</p>

**(以下、平成28年1月8日追加分)**

質問		回答
<b>&lt;行動計画全体について&gt;</b>		
72	<p>平成27年4月1日付けで次世代法の行動計画（計画期間：5年間）を策定しているが、平成28年4月1日付けで、女性活躍推進法の行動計画と一体化する形で改訂したいと考えている。その場合、次世代法部分の計画期間は残り4年となるが、本法部分の計画期間は、どのように設定すればよいか。</p>	<p>当面は、次世代法の行動計画の残存期間と整合させる形で設定することが望ましい。計画開始のタイミングの相違により生じた1年分の差異については、最後の改訂の際に調整することが考えられる。</p>

73	既存の他の計画について、女性活躍推進法に基づく把握分析等の必要なプロセスを改めて実施し、その結果を反映させる形で改訂させるのであれば、当該計画を事業主行動計画と位置付けて差し支えないか。	差し支えない。ただし、当該計画が女性活躍推進法に基づく事業主行動計画である旨を明示する必要がある。
74	「特定事業主を定める規則」を新たに策定するのではなく、次世代法に基づく特定事業主を定める規則を改訂する方法により対応することは可能か。	可能である。
<b>&lt;把握・分析について&gt;</b>		
75	女性活躍推進法に基づく把握分析は、毎年実施する必要があるのか。	行動計画の策定又は改訂の際のみで差し支えない。ただし、情報公表や、行動計画の取組状況の公表については、毎年度実施する必要がある。
76	把握項目ごとに、把握の時点が異なってもよいか。	内閣府令第2条柱書で定める要件を満たしていれば、互いに異なっても差し支えない。
77	「職員のまとめり」の分け方について、内閣府から指導等を行うことはあるのか。	内閣府から個別に指導等を行うことは想定していないが、「職員のまとめり」の単位は、「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）」（平成27年11月30日付府共第941号）第2条関係で示した考え方に基づき、各団体において然るべく判断すべきものであり、その説明責任は各団体に属することとなる。

78	<p>把握項目ごとに、「職員のまとめり」の区切りが異なってもよいか。</p>	<p>「職員のまとめり」は、あくまでも人事の実態に応じて判断されるものであり、個々の把握項目の内容とは関係がないことから、統一的な整理とすることがある。</p>
79	<p>県費負担教職員については、任命権を有する都道府県教委において把握分析することとされているが、服務監督権を有するのは市町村教委である。把握項目の中には、服務監督権に関するものもあるが、都道府県教委としてどこまで把握する必要があるのか。</p>	<p>いずれの把握項目も、都道府県教委において把握する必要がある。市町村教委が一義的に把握している項目については、都道府県教委と市町村教委で適切に情報共有を行うなど、適切に連携した上で把握されたい。</p>
80	<p>任期がごく短い臨時・非常勤職員については、把握の対象外と整理できないのか。</p>	<p>内閣府令第1条に掲げる者を除き、原則として全ての職員を対象に把握する必要がある。</p> <p>※ただし、例外的に、各種申請窓口で事務に従事する短期アルバイト職員（当該申請窓口の開設時期のみ任用される職員）や、各種調査に従事するアルバイト職員（当該調査の実施時期のみ任用される職員）など、特定の時期に一時的に任用される臨時・非常勤職員については、各団体の課題の分析に資すると認められる場合のみ把握分析等を行うことも可。</p>
81	<p>FAQ問45（臨時・非常勤職員を対象とする把握項目について）の回答では、「基本的にすべての把握項目が該当するものと考えている」とされているが、把握項目中、「管理職に占める女性職員の割合」や「各役職段階における女性職員の割合」については、臨時・非常勤職員は該当しないのではないのか。</p>	<p>職員の割合に関する事項、職員の給与・勤務条件に関する事項及び職場環境に関する事項については、臨時・非常勤職員も基本的に対象となる。一方、職員の登用に関する事項など臨時・非常勤職員に該当しない事項は基本的に対象外となる。</p> <p>具体的には「まず把握すべき項目」では、内閣府令第2条第1項第1号、第3号、第6号及び第7号に規定する事項が、「必要に応じて把握すべき項目」では、府令第2条第1項第8号、第9号、第10号、第12号、第14号、第15号、第16号、第18号、第20号、第21号、第24号及び第25号に規定する事項が対象となる。</p>

82	把握した結果としての採用した職員の女性割合の高低は、どのように判断すればよいのか。	各事業主の実情に応じて判断することとなる。なお、第4次男女共同参画基本計画の成果目標においては、「都道府県の地方公務員採用試験（全体）からの採用者に占める女性の割合」を40%に設定しており、また、市町村の女性の採用者割合については、現時点で40%を超えていること等から目標値が設定されていないことも参考にされたい。
83	民間企業における数年の経験を経た上で、新卒扱いで採用された職員については、中途採用者として位置付ける必要があるのか。	他の新規学卒者と同じ取扱いであれば、新卒扱いとなる。中途採用者は、経験者採用試験による採用者など、一般の新卒とは異なる位置付けのものを想定している。
84	育休取得期間は、申請期間と、把握期間内における実際の休暇取得期間のいずれを把握すればよいか。例えば、平成26年度の実績を把握する場合、平成27年3月1日から1年間の育休に入った職員がいる場合は、「(申請期間の)1年間」と「(平成26年度中に属する)1か月間」のいずれを把握すればよいか。	申請期間を把握することとなる。
<b>&lt;目標設定、取組内容について&gt;</b>		
85	推進計画や行動計画において、第4次男女共同参画基本計画で示された目標を下回る水準の目標を設定しても差し支えないのか。	第4次男女共同参画基本計画は、今後5年間の施策推進の基盤となるものであり、行動計画の策定に当たっては、これらの内容も参照の上、各団体の実情に即して、実現可能性も踏まえつつ、主体的に数値目標を設定し、積極的に取組を推進していただきたい。

86	<p>FAQ問47（必須把握項目については、すべて数値目標を定める必要があるのか。）の回答において、「ただし、各府省等においては、昨年度決定された「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」に基づき、既に「女性職員活躍と職員のワークライフバランスの推進のための取組計画」を策定しており、当該計画において、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・育児参加のための休暇について、数値目標を設定していることから、各府省等ではこれについて数値を設定することとされており、地方団体においても留意願いたい」とされているが、地方団体が計画を策定するにあたって、国家公務員同様、これらの数値目標を設定しないといけないのか。</p>	<p>御指摘の記載は、各府省等における取組について、あくまでも参考として紹介しているものである。地方団体においては、各々の実情を把握分析し、分析結果に即した目標を設定し、主体的かつ積極的な取組を行っていただきたい。</p>
87	<p>女性の採用比率を「職員のまとまり」ごとに把握した場合、臨時・非常勤職員の女性割合は高くなることが想定される。このため、これ以上女性の割合を高める必要性は低いと考えるが、この把握結果を踏まえ、どのように目標や取組を設定すればよいか。</p>	<p>目標や取組は、把握・分析の結果、明らかになった問題の解決のために設定するものであり、問題がなければ設定する必要はない。</p>
88	<p>採用した職員の女性割合の数値目標を立てることにより、平等取扱の原則や成績主義の原則等に反することにならないか。</p>	<p>女性の採用を進めることは女性活躍の入り口として、重要であり、必要に応じ数値目標を設定することも意義あることと認識している。この場合、目標達成に向けた取組において、成績主義の原則等が遵守されるべきことは当然であり、具体的な取組内容としては、例えば、女性受験者数の拡大に向けた積極的広報（女性向け説明会の開催等）を実施することや、女性が働きやすい職場環境の整備を行う等の取組を実施していただくことが考えられる。</p>

89	<p>女性職員のみを対象とした研修の実施については、男女雇用機会均等法第6条（性別を理由とする差別の禁止）の規定に反することにならないか。</p>	<p>いわゆる積極的改善措置（ポジティブアクション）については、一般に固定的な男女の役割分担意識に根ざす慣行等に基づき、例えば女性管理職が男性と比較して相当程度少ない等男女間に事実上の格差が生じている場合に、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として行われるものであり、このような状況を前提とすれば、女性のみを対象として研修を実施することは差し支えないものと認識している。</p>
<b>&lt;情報公表について&gt;</b>		
90	<p>情報公表したデータが、他の特定事業主と比較して大幅に低い水準の場合、何らかのペナルティは課せられるのか。</p>	<p>今後、各特定事業主の情報公表データを一覧化するなど、何らかの形で「見える化」を進めることを検討しており、その説明責任は各団体に属することとなる。</p>
91	<p>情報公表を行ったことをもって、事業主行動計画に基づく取組状況の公表を併せて行ったことと整理することは可能か。</p>	<p>「情報公表」は個々の指標の数値を、「取組状況の公表」は個々の取組の進捗状況をそれぞれ公表するものであり、別に行う必要がある。</p>
<b>&lt;推進計画・協議会について&gt;</b>		
92	<p>推進計画のひな形を作成してほしい。</p>	<p>現時点では作成は考えていない。推進計画は、内容や構成も含め自由度が高く、女性活躍推進法に基づく推進計画である旨を明記すれば、その他は必ず記載しなければならない事項はない。数値目標等の具体的指標を記入することが望ましいが、それ以上はそれぞれの団体の実情に応じて判断することになる。</p>

93	<p>推進計画を男女共同参画計画と一体として作成する場合、推進計画に関する部分分かるように明示する必要があるが、どのように明示すればよいのか。また、推進計画上の数値目標についても明示する必要があるのか。</p>	<p>例えば、計画の冒頭で、いずれの章が女性活躍推進法に基づく推進計画に該当する旨を明示する方法や、各項目の該当箇所にそれぞれ明示する方法等が考えられる。数値目標についても、同様に、いずれの目標が推進計画に基づくものかを明示されたい。</p>
94	<p>学識経験者のみで構成される審議会を、女性活躍推進法に基づく協議会として位置付けることは可能か。</p>	<p>本法に基づく協議会は、国及び地方団体の関係機関が組織した上で、必要に応じその他のメンバーを加えることとされており、専ら学識経験者のみがメンバーであれば要件を満たさない。</p>
95	<p>協議会のメンバーを毎回入れ替えたいが、構成員を明確に定めないまま協議会を組織することは可能か。</p>	<p>できない。仮に協議会と位置付ける場合は、まずは構成員を定めて公表を行った上で、その後、必要に応じて構成員の変更を行うことになる。</p>
<p>＜参考：府令施行通知の主な内容をFAQ化したもの＞</p>		
96	<p>内閣府令第1条では、「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」については、特別職であっても把握分析が必須とされているが、具体的にはどのような職員が対象となるのか。</p>	<p>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。</p>
97	<p>「職員のまとまり」が同一か否かについては、どのように判断すればよいのか。</p>	<p>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、互いに別の職員のまとまりとして運用されているものと考えられる。</p>

98	<p>「女性職員の採用割合」については、新卒採用者のみを把握すればよいのか。</p>	<p>試験や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。</p>
99	<p>「女性職員の採用割合」については、再採用の把握は不要とされているが、どのような考え方によるものなのか。また、例外はあるのか。</p>	<p>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している。</p> <p>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。</p>
100	<p>他の事業主の職員と兼務又は併任している職員や、他の事業主に出向している職員については、いずれの事業主の行動計画で対象とすればよいのか。</p>	<p>当該職員について定員措置を行っている事業主（いわゆる「本務」のポストを有する事業主）の行動計画において対象とする必要がある。したがって、出向先（兼務先）が本務となる場合は出向先（兼務先）、出向元（兼務元）が本務となる場合は出向元（兼務元）の行動計画において対象とすることになる。</p>
101	<p>ある「職員のまとめり」に属する職員のみ限定して把握分析を行うなど、対象となる職員の一部のみを抽出して把握分析することは可能か。</p>	<p>対象となる全ての職員について把握分析を行う必要がある。仮に対象となる職員の一部のみを抽出して把握分析を行った場合でも、それを法に基づく把握分析として位置付けることはできない。</p>
102	<p>「継続勤務年数の男女差（又は離職率の男女差）」については、任期付職員や臨時・非常勤職員についても把握する必要があるのか。</p>	<p>本項目は、任期の定めのない職員に限り把握対象としており、任期付の職員については把握する必要はない。</p>

103	<p>継続勤務年数については、退職出向中の期間はどのように取り扱うのか。</p>	<p>退職出向者をその出向の終了後に再度任用する場合は、継続勤務年数については、他の任命権者に任用されていた期間が出向終了後の任用と連続していれば、当該出向中の任用期間を含めて通算して把握することとする。また、退職出向中においては、出向先の任命権者において、出向元における勤務年数及び当該出向先における勤務年数を合算した年数を把握することとする。</p>
104	<p>「超過勤務の状況」については、時間外勤務手当等が支給されない職員も把握する必要があるのか。</p>	<p>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。</p>
105	<p>「超過勤務の状況」の把握に当たっては、特定の数か月のみを把握してもよいのか。</p>	<p>一年間の業務の繁閑による偏りが生じないよう、12か月分を把握する必要がある。また、各月ごとの把握が必要になる。</p>
106	<p>「管理的地位にある職員」の具体的な範囲は、どのように考えればよいのか。</p>	<p>地方団体にあつては、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と同様の取扱いとすることを原則とする。</p>

107	「各役職段階」の具体的な範囲は、どのように考えればよいのか。	地方団体にあつては、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。
108	「配置の男女別の状況」については、どのように把握すればよいのか。	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等を把握するなどの方法が考えられる。
109	「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」については、どのように把握すればよいのか。	具体的な把握方法については、各団体がそれぞれの実情に応じて判断することとなるが、例えば、管理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、管理職員の養成に向け一定の職員を選抜して行う研修、自治大学校等での長期間にわたる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。

110	<p>「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」については、どのように把握すればよいのか。</p>	<p>具体的な把握方法については、各団体がそれぞれの実情に応じて判断することとなるが、例えば、職員等への意識調査を行うことが考えられる。</p> <p>意識調査の具体的な内容については、例えば、仕事に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の悩み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行うことが考えられる。</p>
111	<p>「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」については、どの職員を対象に把握すればよいか。</p>	<p>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。</p>
112	<p>「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」については、他の把握項目に既に盛り込まれている「育児休業」、「配偶者出産休暇」及び「育児参加のための休暇」の利用実績も把握する必要があるのか。</p>	<p>把握する必要はない。</p>
113	<p>「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」については、どのような制度を対象に把握すればよいか。</p>	<p>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。</p>
114	<p>内閣府令の第2条第1項第3号と同第16号に、「職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間」の項目があるが、両者は何が異なるのか。</p>	<p>第16号は派遣労働者を含む職員のみとまりごとに把握する必要があるが、第3号についてはその必要はない。</p>

115	「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」については、どのように把握すればよいのか。	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。
116	「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（内閣府令第2条第1項第19号）」における「役職段階」は、「各役職段階にある職員の女性割合（同第5号）」における「役職段階」と同義なのか。	同義である。
117	「中途採用の男女別の実績」については、どの職員を対象に把握すればよいのか。	<p>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の把握を念頭に置いている。</p> <p>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。</p>
118	「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」の項目にある「中途採用者」の定義は何か。	問 117 で掲げた者をいう。
119	情報公表を行う項目は、各特定事業主において任意に選択してよいのか。	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、一つ以上の項目を公表する必要があるが、その上でいずれの項目を公表するかは各事業主において判断することになる。

120	<p>所属する職員の数極めて少ない「職員のまとまり」がある場合も、「職員のまとまり」ごとに情報公表する必要があるのか。</p>	<p>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。</p>
121	<p>把握項目と情報公表項目で、内容が異なるものはあるのか。</p>	<p>「男女別の育児休業」及び「男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇」については、取得率のみを情報公表すれば足り、把握項目とは異なり、平均取得期間を情報公表する必要はない。また、「職員一人当たりの一月当たりの超過勤務時間」については、各月ごとの状況をすべて情報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情報公表すれば足りる。また、「職員一人当たりの一月当たりの超過勤務時間（内閣府令第4条第2項第8号）」については、臨時・非常勤職員は公表の対象外としている。</p>

(以下、平成 28 年 1 月 27 日追加分)

質問		回答
＜行動計画全体について＞		
122	<p>例えば、一部事務組合等で勤務する全ての職員が他の首長部局等の業務を本務とし、一部事務組合等の業務を併任している場合、事業主行動計画の作成は必要か。また、当該特別地方公共団体において特定事業主等を定める規則を制定しなくてもよいか。</p>	<p>仮に対象職員が存在しない場合は、他の特定事業主と連名で策定するのが現実的と考えられる。</p> <p>ただし、そもそも対象となる職員が存在しないことに鑑みれば、特定事業主等を定める規則を制定しない、又は事業主行動計画を策定しない場合でも、直ちに法の趣旨に抵触することにはならないと考えられる（この場合において、今後、仮に対象職員が存在することとなったときは、直ちに特定事業主等を定める規則を制定するとともに、事業主行動計画の策定・公表を行わなければならない。）。</p>
＜目標設定、取組内容について＞		
123	<p>行動計画を連名で策定する場合、複数の特定事業主の目標を横断的に設定することは可能か。</p>	<p>各特定事業主単位でそれぞれ目標設定を行うことが原則であるが、各特定事業主において把握・分析を行った結果、それぞれの数値目標が結果として同一水準であった場合は、各特定事業主共通の数値目標として設定することは差し支えない。ただし、当該数値目標は、各特定事業主の単位で達成を行うことが求められる。（図1）</p> <p>なお、ある特定事業主の対象職員（FAQ 問 100 参照）が少数であり、かつ他の特定事業主と一体的に人事管理を行っている場合は、両特定事業主の対象職員全体を通算して数値目標を設定することの取扱いも例外的に許容される。（図2）</p>

【例】女性管理職割合について数値目標を設定するケース

(図1) 各特定事業主共通の数値目標を設定する場合

事業主名	対象管理職 ポスト数	現状の女性管理職 割合(人数)	目標の女性管理職 割合(人数)
特定事業主 A	450 名	6.0%(27 名)	12%(54 名)
特定事業主 B	50 名	10.0%( 5 名)	12%( 6 名)
計	500 名	6.4%(32 名)	12%(60 名)

上記の特定事業主 A・Bが、女性管理職割合 12%を共通の目標として設定した場合、単に A・B 合計の女性管理職数が 60 名以上を達成するだけでなく、A は 54 名以上、B は 6 名以上の目標をそれぞれ達成しなければならない。

(図2) 各特定事業主の対象職員全体を通算して数値目標を設定する場合

※対象職員数が少数で、かつ他の特定事業主と一体的に人事管理を行っている場合に限る。

事業主名	対象管理職 ポスト数	現状の女性管理職 割合(人数)	目標の女性管理職 割合(人数)
特定事業主 C	99 名	12.1%(12 名)	通算 20%
特定事業主 D	1 名	0%( 0 名)	
計	100 名	12.0%(12 名)	20%(20 名)

上記の特定事業主 C・Dが、女性管理職割合 20%を共通の目標として設定した場合、D の対象職員が少数で、かつ C・D が一体的に人事管理を行っている場合は、C・D 合計の女性管理職数が 20 名以上を達成すればよい（女性管理職の人数が C : 22 人、D : 0 人となった場合、D 単独では 20%を達成していないが、C・D を通算して考えれば 20%以上を達成していることから、目標を達成しているとして取り扱うことができる。）。

124	<p>職員のまとまりごとに把握する項目について、数値目標は「職員のまとまり」ごとに設定してもよいか。また、特定の「職員のまとまり」のみに設定してもよいか。</p>	<p>「職員のまとまり」ごとに把握・分析した結果に基づき、各事業主にとって課題と判断されたものに対応する数値目標を設定することになるが、当該課題の内容によっては、数値目標を「職員のまとまり」ごとに設定することも、特定の「職員のまとまり」にのみ設定することもありうる。いずれにしても、課題を抱える「職員のまとまり」については、必要な数値目標を設定することが望ましい。</p>
125	<p>特定事業主行動計画の策定に当たっては、組織トップによるリーダーシップの発揮が重要とされているが、具体的な取組例はあるか。</p>	<p>例えば、女性活躍に先進的に取り組む企業等の男性リーダーにより、平成26年6月に策定された「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言では、「自ら行動し、発信する」、「現状を打破する」、「ネットワーキングを進める」の3つの観点から、組織トップ自らが女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限発揮できるよう取り組むことを宣言している。内閣府では、「行動宣言」に賛同された男性リーダー（地方公共団体・企業の長等）とその具体的な活動をホームページに掲載しているため、そのような取組も参照されたい。（下記URL参照）。</p> <p><a href="http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders.html">http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders.html</a></p>