

# 女性活躍推進法の 完全施行に向けた対応について

平成28年1月

内閣官房すべての女性が輝く社会づくり推進室

内閣府男女共同参画局

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

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の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要。  
このため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- ▶ 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、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が行われること
- ▶ 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より、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- ▶ 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こと

## 基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定。（H27.9/25閣議決定）
- 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定。（努力義務）

## 事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
  - 国や地方公共団体、民間事業主は右記の事項を実施。  
（労働者が300人以下の民間事業主については努力義務）
  - 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。
- ▶ 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析  
【参考】状況把握事項：①女性採用割合 ②継続勤務年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職割合 等
  - ▶ 上記の状況把握分析を踏まえ、定量的目標や取組内容等を内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等（取組実施・目標達成は努力義務）
  - ▶ 女性の活躍に関する情報の公表  
（省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表）

## 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

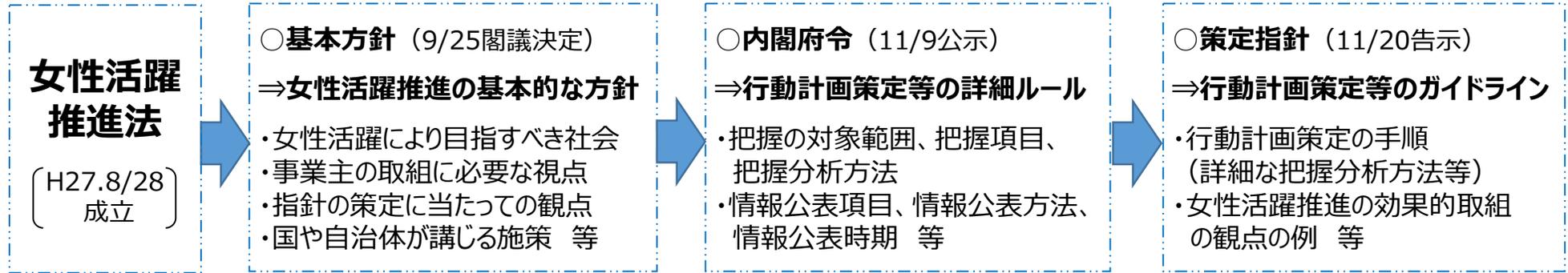
- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする（任意）。

## その他

- 原則、公布日施行（事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行）。
- 10年間の時限立法。

# 女性活躍推進法の施行スケジュール

## <これまでの流れ>



## <今後の予定>

### 【平成28年3月末まで】各事業主における取組

○女性の活躍状況を把握、改善すべき事情を分析

【参考】状況把握する事項

①女性採用割合、②勤続勤務年数男女差、③労働時間の状況、④女性管理職割合 等

○上記の把握分析を踏まえ、数値目標や取組内容等を内容とする「事業主行動計画」を策定・公表

(※)事業主の範囲(㉞㉟は特定事業主(内閣府・総務省等が担当)/㉟㉠は一般事業主(厚生労働省が担当))

㉞国の機関(各府省庁等、国会の機関・裁判所等)/㉟地方公共団体の機関(首長部局、議会事務局等)

㉟民間企業/㉠その他(病院、学校、大学、独法、公益法人等) [注:㉟㉠で義務付け対象の事業主数は、合計で約15,000]

### 【平成28年3月31日】事業主行動計画(※)策定期限

(※)各事業主が作る「女性活躍のための計画」(301人以上の民間事業主、国・地方公共団体に作成義務付け)

### 【平成28年4月以降】行動計画のフォローアップ、情報の公表等

# I 平成27年度中に必要となる対応

## ◎特定事業主行動計画(女性職員の活躍のための計画)の策定【必須】

### 《手順等》

#### ① トップによるリーダーシップの発揮、担当部局の決定

- 組織のトップ自らが、組織経営戦略として女性活躍が重要であるという問題意識を持ち、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、組織トップの関与の下、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。

※推進体制を設けた場合は、行動計画に盛り込むことも有効。

- **ポイント** 事業主（任命権者）単位で策定する必要。ただし、連名で策定することも可。（首長部局のほか、警察本部、教育委員会、議会事務局、特別地方公共団体等）

※連名で行動計画を策定する場合も、把握分析や目標・取組の検討は、原則として各事業主単位で行う必要。

ただし、各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、各事業主共通の数値目標として設定することも可能。（この場合、当該数値目標は各事業主単位で達成する必要）

※ある事業主の対象職員がごく少数であり、かつ他の事業主と一体的に人事管理を行っている場合は、両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も例外的に許容される。

- 具体的な策定主体（事業主）は、別途、各地方公共団体の規則で定める必要。

（警察本部と教育委員会は、法施行令で既に規定されており、改めて定める必要はない。）

※規則のひな形（法律の施行通知に添付）や、次世代に基づく特定事業主を定める規則も適宜参照のこと。

（次世代法に基づく特定事業主を定める規則の改訂による対応でも差し支えない。）

# Ⅰ 平成27年度中に必要となる対応(続き)

## ① トップによるリーダーシップの発揮、担当部局の決定(続き)

- **ポイント** 対象は、原則として**臨時・非常勤職員も含めた全職員**。

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相談体制整備等の取組が期待される。

(派遣労働者を含むことも有益)

※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。

- ただし、以下の「×」の職員は状況把握の対象外とし、「△」の職員は対象外とできることとする。

×就任について公選、議会の選挙・議決・同意によることを必要とする職

×特定地方独立行政法人の役員

△上記以外の特別職の職員

【例外】臨時・非常勤の調査員、嘱託員等であって特定事業主が必要と認めるものは把握の対象

（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。）

△給与・報酬が法令・条例上支給されない職員

- 職場の的確な実情把握のためにアンケート調査、意見交換等も重要。

# I 平成27年度中に必要となる対応(続き)

## ② 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

### ○ **ポイント** まず把握分析すべき事項は、以下の7項目。

#### (1) 採用の女性割合 <職員のまとまりごとの把握が必要>

- ※ 経験者採用、中途採用等を含む採用全体が対象であり、新卒採用のみに限るものではない。試験・選考の別も不問。
- ※ 再採用(退職者の再任用、退職出向者の再度の任用等)は対象外だが、出産・育児等で離職した者の再度の採用は対象。

#### (2) 継続勤務年数の割合(離職率の差異をもって代えることも可) <職員のまとまりごとの把握が必要>

- ※ 任期の定めのない常勤職員が対象。
- ※ 退職出向者をその出向の終了後に再度任用する場合は、出向中の期間も継続勤務年数として通算。

#### (3) 職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間

- ※ 女性職員に加え、男性職員も対象。また、時間外勤務手当等が規程上支給されない職員は対象外。
- ※ 年間の業務の繁閑による偏りが生じないよう、特定の数か月のみではなく、1年間(12か月)分を把握する必要。

#### (4) 管理的地位にある職員に占める女性割合

- ※ 「管理的地位にある職員」は、本庁課長相当職以上である職員をいう(管理職手当が支給されない職員を除く)。(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。)
- ※ 内閣府が実施する「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が原則。

#### (5) 各役職段階に占める女性職員の割合

- ※ 「各役職段階」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。(職務の複雑、困難及び責任の度を考慮して各段階に相当すると認められる職員を含む。)
- ※ 内閣府が実施する「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、その調査での職務上の地位の分類の考え方に従うことが原則。

# I 平成27年度中に必要となる対応(続き)

## ② 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析(続き)

(6) 男女別の育休取得率・平均取得期間 <職員のまとまりごとの把握が必要>

(7) 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・平均取得日数

※ 取得率については、制度が利用可能な職員に占める実際の制度利用者の割合をもって算出。

※ 平均取得日数については、把握期間内における実際の休暇取得期間ではなく、申請ベースの休暇予定期間を基に算出。

○上記の把握分析の結果、**必要に応じてさらに他の項目の把握分析を行う**ことにより、課題の原因についての検討を深めることに資する。

○上記の7項目を含めた各把握項目は、次ページに記載のとおり。

(各把握項目の関係や課題分析に当たっての観点については、策定指針の別紙五を参照)

※遡って概ね2年以内の1年間(特定時点を基準とする項目にあっては、遡って概ね2年以内の特定時点)であれば、把握の時点の設定方法は自由(年度、暦年、1/1時点、4/1時点をはじめ、どのような時点でも可)。

※項目により、把握の時点を互いに異ならせることも可。

※複数のポストを兼任する職員については、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。

※県費負担教職員については、いずれの項目も都道府県教委で把握する必要。一義的に市町村教委で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情報共有を行うなど、適切に連携した上で把握を行う。

※既に過去の調査、統計等で把握済みのデータがある場合は、当該データを活用することも可。

※把握分析は行動計画の策定・改訂に当たり行う作業であり、必ずしも毎年度実施する必要はない。

# I 平成27年度中に必要となる対応(続き)

## 【把握項目・情報公表項目】

	番号	把握項目名 [遡って概ね2年以内の1年間(の特定時点)の状況を把握]	把握項目		情報公表		備考
			区	派	区	派	
非 必 要 に な る 項 目	①	女性職員の採用割合	●		●	●	再採用により採用された者は原則除く
	②	継続勤務年数の男女差 (又は離職率の男女差)	●		●		任期の定めのない職員に限る
	③	超過勤務の状況(時間外手当が支給されない職員を除く)			●		把握は各月の値、公表は各月平均の値 情報公表は臨時・非常勤職員を除く
	④	管理職の女性割合			●		
	⑤	各役職段階の職員の女性割合			●		
	⑥	男女別の育休取得率・平均取得期間	●		●	●	情報公表は取得率のみで可
	⑦	男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数			●		情報公表は取得率のみで可
必 要 に な る 項 目	⑧	採用試験受験者の女性割合	●		●		
	⑨	職員の女性割合	●	●	●	●	
	⑩	男女別の配置状況	●				
	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	●	●			派遣は職場風土等の意識のみ把握
	⑬	約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合	●		●		新規学卒者等に限る
	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	超過勤務の状況(時間外手当等が支給されない職員を除く)	●	●	●	●	把握は各月の値、公表は各月平均の値
	⑰	管理職の超過勤務の状況					把握は各月の値
	⑱	年次休暇等の取得率	●		●		
	⑲	一つ上の役職段階に昇任した職員の男女割合					
	⑲	人事評価結果の男女差異	●				
	⑲	セクハラ等相談窓口への相談状況	●	●			
	⑲	中途採用の男女別実績	●		●		再採用により採用された者は原則除く
	⑲	中途採用者の管理職登用の男女別実績					
	⑲	臨時・非常勤職員の研修の男女別受講状況	●				
	⑲	給与の男女差異	●				結果指標としての活用を想定

(注1) 「情報公表」は、情報公表項目にも該当するものをいう。

(注2) 「区」は「職員のまとまり(※)」ごとの把握・公表が、「派」は派遣労働者の把握・公表が必要なものをいう。

(※)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まとまり

# Ⅰ 平成27年度中に必要となる対応(続き)

## ② 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析(続き)

- **ポイント** 把握項目によっては、「職員のまとまり」ごとの把握が必要。

### ＜職員のまとまりとは＞

- 職種、資格、任用形態、勤務形態等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。
- 少なくとも、常勤職員と臨時・非常勤職員は、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。

※「職員のまとまり」の分け方については、上記の考え方にに基づき、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。

※なお、把握項目ごとの「職員のまとまり」の区切りについては、あくまでも人事の実態に応じて判断されるものであり、統一的な整理とする必要がある。

- 把握項目によっては、派遣先においても、派遣労働者の状況の把握が必要。

# I 平成27年度中に必要となる対応(続き)

## ③ 数値目標(1つ以上)を含む行動計画を策定

- 行動計画には、「①計画期間」、「②数値目標」、「③取組内容及び実施時期」を記載。  
※行動計画の名称は任意(必ずしも「特定事業主行動計画」の文言を含む必要はない)。
- 行動計画の期間は、各事業主の実情に応じ、**おおむね2～5年程度**。
- **ポイント** 数値目標は1つ以上。複数の設定を行うことが効果的。  
各事業主にとって**最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標を設定**。

### <参考：数値目標の例>

「□年度までに女性職員の採用割合を現状より□%増やし、□割を目指す」(増加率・結果数値)

「□年度以内に課長級以上の女性数を現状より□人増やし、女性割合□%を目指す」(増加数・結果数値)

「□年度までに男性の育休取得者数を□人増やし、取得率を現状より□%向上させる」(増加数・増加率)等

※あくまでも、把握・分析を通じて浮かび上がった課題に対応する内容の目標を設定することが原則であり、内閣府から統一的な目標の設定を求めることはない。

【国の取扱い】各府省庁等(行政政府の各事業主)においては、①女性職員の採用・登用、②男性職員の育休取得率、③配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、必ず数値目標を設定する。

※数値目標については、第4次男女共同参画基本計画の成果目標も参照の上、各団体の実情に即して、実現可能性も踏まえつつ、主体的に設定する必要。

※数値目標を1つ以上設定していれば、定性的な目標を設定することも可。

# I 平成27年度中に必要となる対応(続き)

## ③ 数値目標(1つ以上)を含む行動計画を策定(続き)

- 数値目標に対応する取組以外にも、多様な取組を定め、総合的に進めることが効果的。
- 地域内の一般事業主をリードする行動計画を策定することが求められる。
- 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画と一体のものとして策定することも可。  
※次世代法に基づく行動計画が先行している場合、計画期間については、当面は、当該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。)

## ④ 策定した行動計画を公表するとともに、全職員に周知

## II 来年度以降に毎年必要となる対応

### ◎ 行動計画の実施状況のフォローアップ・公表【必須】

- 計画策定後おおむね一年後までに、実施状況のフォローアップと公表を行う必要。その後も、毎年少なくとも一回、フォローアップ及び公表を行う必要。
- 数値目標を設定した項目については、進捗状況を明らかにすることが望ましい。

### ◎ 職業選択に資する情報の公表(情報公表)【必須】

- **ポイント** 内閣府令で定める情報公表項目の中から、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 1つ以上選択し、おおむね1年に1回以上、公表する必要。  
(具体的な情報公表項目は、7ページに記載のとおり)  
※把握分析とは異なり、必ずしも①～⑦の全ての項目を公表する必要はない。  
※ある「職員のまとまり」に属する職員数が、職員総数の10分の1未満の場合は、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」と統合して公表可能。
- 行動計画の策定に当たり 状況把握・課題分析した項目から選択し、公表することが基本。

## II 来年度以降に毎年必要となる対応(続き)

### ◎ 職業選択に資する情報の公表(情報公表)【必須】(続き)

- 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、行動計画も併せて一体的に閲覧できるようにすることが望ましい。
- 把握項目と情報公表項目で内容が異なるものは、次のとおり。

「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」

⇒ 取得率のみを情報公表すれば足りる（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）。

「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・第9号）

⇒ 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。

「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号のみ）

⇒ 臨時・非常勤職員は公表の対象外としている。

# Ⅲ 早期に必要な対応

## ◎ 推進計画の策定・推進【努力義務】

- 基本方針等を勘案し、区域内での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（都道府県推進計画/市町村推進計画）を策定・公表するよう努める必要。

※努力義務のため明確な期限はないが、できるだけ早期の策定が効果的と考えられる。

- 策定に向けた手順はおおむね次のとおり。

- ①庁内横断的な推進体制の整備
- ②地域の実情、住民ニーズの把握
- ③各施策の実施時期や目標（数値目標等の客観的に検証可能なもの）を明記
- ④実施状況の点検・評価

※必ず記載しなければならない事項はないため、具体的な柱立てや内容は各地方公共団体の裁量で決定可能。（ただし、数値目標等の具体的な目標を盛り込むことが望まれる。）

※内閣府等から統一的な目標の設定を求めることはないが、必要に応じ、第4次男女共同参画基本計画における数値目標を参考にすることも効果的。（実現可能性等を考慮し、こうした数値目標を下回る水準の目標を定めることも差し支えない。）

※都道府県推進計画の策定前に市町村推進計画を策定することも差し支えないが、両推進計画の策定に向けた作業が並行して進められているときは、齟齬が生じないように情報共有しながら策定を行うことが望ましい。

- 男女共同参画計画と一体のものとして策定することも可。

※基本方針を勘案して定める必要があるため、既存の計画をそのまま推進計画に位置付けることは馴染まないが、改訂の際に基本方針を勘案した上で、推進計画と一体のものとして位置付け直すことは差し支えない。

## III 早期に必要な対応(続き)

### ◎ 協議会の設置【任意】

- 国や地方公共団体の関係機関のほか、経営者団体、学識経験者、労働組合、NPO、相談事業の受託事業者など、**多様なメンバーにより構成。**  
(特段の理由なく**構成員の男女比が偏らないよう留意が必要。**)
  - ※複数の地方公共団体が共同で協議会を組織することも可。
  - ※事務局は必ずしも地方公共団体である必要はないが、協議会を組織した際は、地方公共団体においてその旨の公表を行う必要がある。
- 職業指導・職業紹介等の事例や相談事例など、有用な情報を共有するとともに、地域の実情に応じた女性活躍推進のための取組について協議を行う。
  - ※協議内容には特段の制限はなく、地域における女性活躍施策の方向性等の概括的なテーマについて協議することも、個々の相談事例への対応の在り方等の個別具体的なテーマについて協議することも可。
- 協議会の名称と、構成員の氏名・名称を、地方公共団体の公報やインターネット等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。
- 既存の同様の仕組みを活用して協議会に位置付けても差し支えない。
  - ※法に基づく協議会として位置付けると、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。
  - ※国や地方公共団体の機関が構成員に含まれている必要があり、例えば、学識経験者のみで構成される懇談会をそのまま法に基づく協議会として位置付けることはできない。

# Ⅲ 早期に必要な対応(続き)

## ◎ その他

- 女性の職業生活に関する住民からの相談体制の整備。  
**(ワンストップ機能を果たす相談体制の構築が望ましい。)**
- 女性の活躍推進に積極的に取り組む企業に対するインセンティブの付与等。  
(認定一般事業主等の受注機会の増大、企業表彰、優良企業に関する情報発信等)  
※不正な手段を使った企業の受注の防止を図ることが前提。
- 行動計画の確実な策定・実施に向けた域内の一般事業主に対する働きかけ。  
※一般事業主向けの周知啓発等の取組は、一義的には厚生労働省で対応することになるが、可能な範囲内で各地方公共団体においても対応することが効果的。  
※働きかけを行う場として、協議会を活用することも考えられる。
- 啓発活動（女性だけでなく、男性を含めた社会全体の働き方や意識の改革等）。