

特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令の概要

1. 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]	区		派		備考
		区	派	区	派	
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
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					
⑳	人事評価結果の男女差異	●				
㉑	セクハラ等相談窓口への相談状況	●	●			
㉒	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
㉓	中途採用者の管理職登用の男女別実績					
㉔	臨時・非常勤職員の研修の男女別受講状況	●				
㉕	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・情報公表が、「派」は派遣労働者の把握・情報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

2. 状況把握の対象

○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。

【国家公務員】

- × 特別職の職員 (例外：防衛省職員、国会職員、裁判官・裁判所職員は把握の対象)
- × 非常勤の委員、顧問、参与等
- × 給与・報酬が法令上支給されない職員

【地方公務員】

- × 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)
- △ 給与・報酬が法令・条例上支給されない職員

3. 分析の方法

○事業主行動計画策定指針を踏まえ、適切な方法により分析しなければならないこととする。

4. 情報公表の方法

- おおむね年1回以上、公表日を明らかにし、インターネット等で容易に閲覧できるようにする必要。
- 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とする。