

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に 基づく状況把握・課題分析から特定事業主行動計画の 策定に至るまでの手順例

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**

本手順例は、特定事業主行動計画を策定するに当たって考えられる手順のイメージを示したものであり、各特定事業主の実情に即した主体的かつ積極的な取組が必要。

なお、次ページ以降の「把握項目①」から「把握項目⑦」の7項目を含んだ項目について、各特定事業主の実態に応じて本手順例の記載内容以外の内容を掲げる特定事業主行動計画を策定することも可能。

（必要に応じ、事業主行動計画策定指針（案）の第三部及び別紙五も参照のこと。）

1 採用関係

把握項目① 採用した職員に占める女性職員の割合 (職員のまとまりごとに把握が必要)

(注) 把握対象は、原則として、臨時・非常勤職員を含む全ての採用者。
(ただし、定年退職者の再任用、退職出向者の再度の任用等は除く)

- 把握した結果、「採用者の女性割合が低い」と認識したら …

以下の事項も把握分析することにより
さらに詳細な課題認識につながり得る



【必要に応じて把握する指標（把握項目）】

- 把握項目⑧ 採用試験受験者の女性割合
- 把握項目⑨ 職員の女性割合
- 把握項目⑫ 中途採用の男女別実績

【その他参考となりうる指標】

過去数年度の上記各項目（把握項目①⑧⑨⑫）の実績

(これらを経て) 採用者の女性割合が課題であると認められた場合

⇒ 「採用者の女性割合」について数値目標を設定することが効果的

- これ以外にも、以下について数値目標を設定 することも考えられる。
 - ・ 採用試験受験者の女性割合
 - ・ 職員の女性割合
 - ・ 中途採用者の女性割合

○ この事項に関連して、一般事業主行動計画策定指針を踏まえ、**以下のような取組**も参考となる。

- ・ 採用試験の女性受験者の拡大に向けた積極的広報
（女性向け説明会の開催等）
- ・ 妊娠、出産、育児、介護等を理由として退職した元女性職員の再度の採用の積極的实施
- ・ 女性が働きやすい職場環境の整備

2 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

**把握項目② 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）
（いずれも職員のまとまりごとに把握が必要）**

**把握項目⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
（職員のまとまりごとに把握が必要）**

**把握項目⑦ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための
休暇取得率及び平均取得日数**

（注1）平均した継続勤務年数については、その男女の差異が大きくないと想定される場合等においては、男女の離職率の差異の把握をもって代えることも可能。

（注2）平均した継続勤務年数の差異又は離職率の差異は、任期の定めのない職員のみを対象に把握するものとする。

- 把握した結果、「平均継続勤務年数や離職率に男女差がある」、「男女の育児休業や男性の配偶者出産・育児参加休暇の取得率・平均取得期間が低い（短い）」と認識したら …

以下の事項も把握分析することにより
さらに詳細な課題認識につながり得る



【必要に応じて把握する指標（把握項目）】

把握項目⑩ 男女別の配置状況（職員のまとまりごとに把握）

把握項目⑫ 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
（職員のまとまりごとに把握、一部派遣労働者についても把握）

把握項目⑬ 直近年度の10年度前とその前後に採用した職員の男女別継続任用割合（職員のまとまりごとに把握）

把握項目⑭ 両立支援制度の男女別利用実績（[職員のまとまりごとに把握](#)）

把握項目⑮ 在宅勤務、テレワーク等柔軟な働き方に資する制度の男女別の利用実績

把握項目⑰ 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
（[職員のまとまりごとに把握](#)、[派遣労働者についても把握](#)）

【その他参考となりうる指標】

- ・ 過去数年度の上記各項目（把握項目②⑥⑦⑩⑫⑬⑭⑮⑰）の実績

（これらを経て）継続就業や職員の仕事と家庭の両立が課題であると認められた場合

⇒「継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）」、「男性の育児休業取得率・平均取得期間」、「男性の配偶者出産・育児参加休暇取得率・平均取得日数」について数値目標を設定することが効果的

- これ以外にも、以下について数値目標を設定 することも考えられる。
 - ・ その他の両立支援制度の利用割合
 - ・ 在宅勤務、テレワーク等柔軟な働き方に資する制度の利用割合
- この事項に関連して、一般事業主行動計画策定指針を踏まえ、以下のような取組も参考となる。
 - ・ 各種休業制度、柔軟な働き方に資する制度の職員への周知
 - ・ 各種休業制度等を利用しようとする職員へのキャリアプランの提示
 - ・ 出産前後の女性職員に対する仕事と家庭の両立やキャリア形成に関する不安解消に向けた個別相談支援の実施
 - ・ 各種休業制度を利用している職員への必要な情報提供（職場情報の随時の提供、過去に休業・休暇制度等を利用した職員の経験談の共有等）
 - ・ 各種休業・休暇から復職した職員に対するメンター制度の導入
 - ・ 育児・介護等の時間制約を有する職員同士のネットワーク化による具体的ノウハウの共有

- ・ 育児、介護等を担う職員の配置や職務への配慮
- ・ 男性の家事・育児等参加に向けた機運の醸成（トップによるメッセージ発出等）
- ・ 時間制約等を抱える多様な人材を活かすことの意義に関する管理職への研修、育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する研修等の実施
- ・ 仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための若手職員向けの研修・説明会等の実施
- ・ 各種休業制度等の利用が昇任・昇格等に影響を及ぼさないよう原則の徹底
- ・ 定期的な職員の意識調査（仕事と家庭の両立、職場風土・ハラスメント等）の実施と改善策の実行
- ・ 各種ハラスメントの発生防止に向けた職員の意識の徹底

3 長時間勤務関係

把握項目③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

〔（注） 1 年分のデータ（実績）を、各月単位で把握する必要。
時間外勤務手当等の支給対象とならない職員は、把握の対象とならない。〕

- 把握した結果、「超過勤務時間が多い」と認識したら …

以下の事項も把握分析することにより
さらに詳細な課題認識につながり得る



【必要に応じて把握する指標（把握項目）】

把握項目①⑥ 職員一人当たりごとの各月ごとの超過勤務時間
（職員のみならずごとの把握、派遣労働者についても把握）

把握項目①⑦ 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

把握項目①⑧ 年次休暇等の取得率（職員のみならずごとの把握）

【その他参考となりうる指標】

- ・ 過去数年度の上記各項目（把握項目③①⑥①⑦①⑧）の実績
- ・ 過去に実施した働き方改革等の取組により縮減された超過勤務時間

（これらを経て）長時間勤務が課題であると認められた場合

⇒ 「超過勤務時間の縮減」について数値目標を設定することが効果的

- これ以外にも、以下について数値目標を設定することも考えられる。
 - ・ 年次休暇等の取得率

○ この事項に関連して、一般事業主行動計画策定指針を踏まえ、以下のような取組も参考となる。

- ・ トップからの長時間勤務是正に関する強いメッセージの発信
- ・ 業務の優先順位付け、業務分担見直し、業務プロセス見直し・効率化の実施
- ・ 管理職への超過勤務時間縮減に向けた意識の徹底、管理職の長時間勤務是正に向けたマネジメント力の強化のための研修
- ・ 帰りやすい職場風土に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底
- ・ 超過勤務の縮減、働き方改革、効率的な業務遂行等の取組の人事評価結果への反映

4 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

把握項目④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

把握項目⑤ 各役職段階に占める女性職員の割合

管理的地位にある職員の女性割合を段階的に引き上げるためには、より下位クラスの人材プールを計画的に形成することが求められる。

(注) 用語の考え方

○「管理的地位にある職員」：

国家公務員は、行(一)7級相当以上及び指定職の職員

地方公務員は、本庁課長級以上の職員

○「各役職段階」：

国家公務員は、指定職級、課長級（行(一)7～10級相当）、

課長補佐級（行(一)5、6級相当）、係長級（行(一)3、4級相当）

地方公務員の目安は、部局長・次長級、本庁課長級、本庁課長補佐級、

本庁係長級（その職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮してそれぞれの役職段階に相当すると認められる職員を含む）

- 把握した結果、「管理的地位にある職員の女性割合が低い」、「各役職段階にある職員の女性割合が低い」と認識したら …

以下の事項も把握分析することにより
さらに詳細な課題認識につながり得る



【必要に応じて把握する指標（把握項目）】

把握項目⑨ 職員に占める女性割合

（職員のまとまりごとに把握、派遣労働者についても把握）

把握項目⑩ 男女別の配置状況（職員のまとまりごとに把握）

○ この事項に関連して、一般事業主行動計画策定指針を踏まえ、**以下のような取組**も参考となる。

- ・ 若手に対する多様なロールモデルやキャリアパス事例の紹介
- ・ ロールモデルとしての女性管理職の育成、ロールモデルとなる女性管理職と女性職員との交流機会の設定等によるマッチングの実施、役職段階等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワークの形成支援、先輩女性職員による経験共有の取組
- ・ これまで女性の配置が少なかったポスト（特に管理職ポスト、中核的ポスト）を含めた多様なポストへの女性の積極的配置
- ・ 出産・子育て期以前における、重要だが家庭との両立が難しい職務経験の積極的付与
- ・ 男性上司等の幹部職員に対する研修・啓発
- ・ 帰りやすい職場風土に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底（※上記３「長時間勤務関係」再掲）
- ・ 登用・育成等に関する職員への意識調査の実施
- ・ 臨時・非常勤職員に対する業務研修等の各種研修の実施